Dr. Cuk Jaka Purwanggono, M.M.

LEADERSHIP SKILL & CHARACTER BUILDING

KONSEP
LEADERSHIP SKILL
DENGAN PENDEKATAN
ILMIAH DAN RELIGIUS

UNIVERSITAS WAHID HASYIM
SEMARANG

unwahas

UNIVERSITAS WAHID HASYIM

SEMARANG – INDONESIA

www.unwahas.ac.id

LEADERSHIP SKILL & CHARACTER BUILDING

KONSEP LEADERSHIP SKILL DENGAN PENDEKATAN ILMIAH DAN RELIGIUS

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2014
TENTANG
HAK CIPTA
Lingkup Hak Cipta

Pasal 1 Ayat 1 :

1. Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan Pidana:
Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

Pasal 114

Setiap Orang yang mengelola tempat perdagangan dalam segala bentuknya yang dengan sengaja dan mengetahui membiarkan penjualan dan/atau penggandaan barang hasil pelanggaran Hak Cipta dan/atau Hak Terkait di tempat perdagangan yang dikelolanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, dipidana dengan pidana denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Dr. Cuk Jaka Purwanggono, M.M.

LEADERSHIP SKILL & CHARACTER BUILDING

KONSEP LEADERSHIP SKILL DENGAN PENDEKATAN ILMIAH DAN RELIGIUS

Wahid Hasyim University Press

LEADERSHIP SKILL & CHARACTER BUILDING

KONSEP LEADERSHIP SKILL DENGAN PENDEKATAN ILMIAH DAN RELIGIUS

Penulis	: Dr. Cuk Jaka Purwanggono, M.M.
Editor	: Dr. Heri Prabowo, SE, M.M.
Penyelaras Aksara	: Dr. Heri Prabowo, SE, M.M.
Tata Letak	: Ridwan Nur M M. Iksannudin
Perancang Sampul	: M. Iksannudin

Penerbit:
Wahid Hasyim University Press
Jl. Menoreh Tengah X/22 Sampangan, Semarang 50236
Tel (024) 8505680 – 5805680
Fax (024) 8505680
Email : wahidhasyimpress@unwahas.ac.id

Cetakan Pertama, Mei 2023
Wahid Hasyim University Press
xiv + 104 hal : 15.5 x 23 cm
ISBN : 978-602-8273-94-7

Dicetak Oleh:
Wahid Hasyim University Press

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara
Apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim

Segala puji bagi Allah SWT, shalawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat dan kita semua.

Syukur Alhamdulillah buku dengan judul "LEADERSHIP & CHARACTER BUILDING" ini dapat kami selesaikan. Buku ini disusun dalam rangka :

1. Ikut berperan serta secara aktif, menindaklanjuti kebijakan pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas karakter bangsa sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 tahun 2017 tanggal 6 September 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter, yakni dengan cara membuat buku referensi (bacaan) tentang keterampilan memimpin dan bagaimana membangun karakter unggul kepada mahasiswa dan masyarakat umum para profesional generasi muda.
2. Sebagai upaya untuk memberikan alternatif solusi menjawab tantangan kebutuhan kalangan manajemen perusahaan bisnis dalam upaya membangun *corporate culture* (*corporate value*) guna mengembangkan *core value* bagi karyawannya, sehingga karyawan menjadi lebih produktif dan berkinerja tinggi sehingga dapat meningkatkan performansi perusahaan dapat tetap tumbuh dan berkesinambungan.
3. Mengembangkan ilmu pengetahuan yang bersesuaian antara teori klasik kampus dengan realitas yang berkembang di

masyarakat, utamanya yang terkait dengan masalah peningkatan kinerja.

Buku ini disusun berdasarkan bangunan teori yang terkait dengan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan (pegawai), teori kepemimpinan dan teori motivasi. Dan dikemas dan disampaikan dengan metodologi motivasi religius, dengan maksud agar lebih menarik dan menyenangkan dengan tidak mengurangi unsur- unsur kandungan ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan.

Kami menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi- tingginya kepada semua pihat dan teman sejawat yang telah membantu sebagai penulis dan memberikan beberapa masukan untuk penyempunaannya. Semoga buku ini dapat bermanfaat khusunya pagi penyusun dan umumnya bagi masyarakat luas. Terima kasih.

Semarang, Desember 2021

Dr. Cuk Jaka Purwanggono, ST, MM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **vii**

BAGIAN PERTAMA FITRAH MANUSIA ..... **x**
BAB 1 FITRAH MANUSIA SEBAGAI PEMIMPIN 1
BAB 2 VISI DAN MISI MANUSIA 11
BAB 3 LEADERSHIP SKILL AND CHARACTER MODEL . 23

BAGIAN KEDUA KETETAPAN SIKLUS HIDUP MANUSIA **36**
BAB 4 MASA PRALAHIR DAN BALITA 37
BAB 5 MASA PEMATANGAN 61
BAB 6 MASA MEMBANGUN KARIR 69
BAB 7 MASA MEMBANGUN RUMAH TANGGA 83
BAB 8 MASA KEJAYAAN 91
BAB 9 MASA KETELADANAN 101

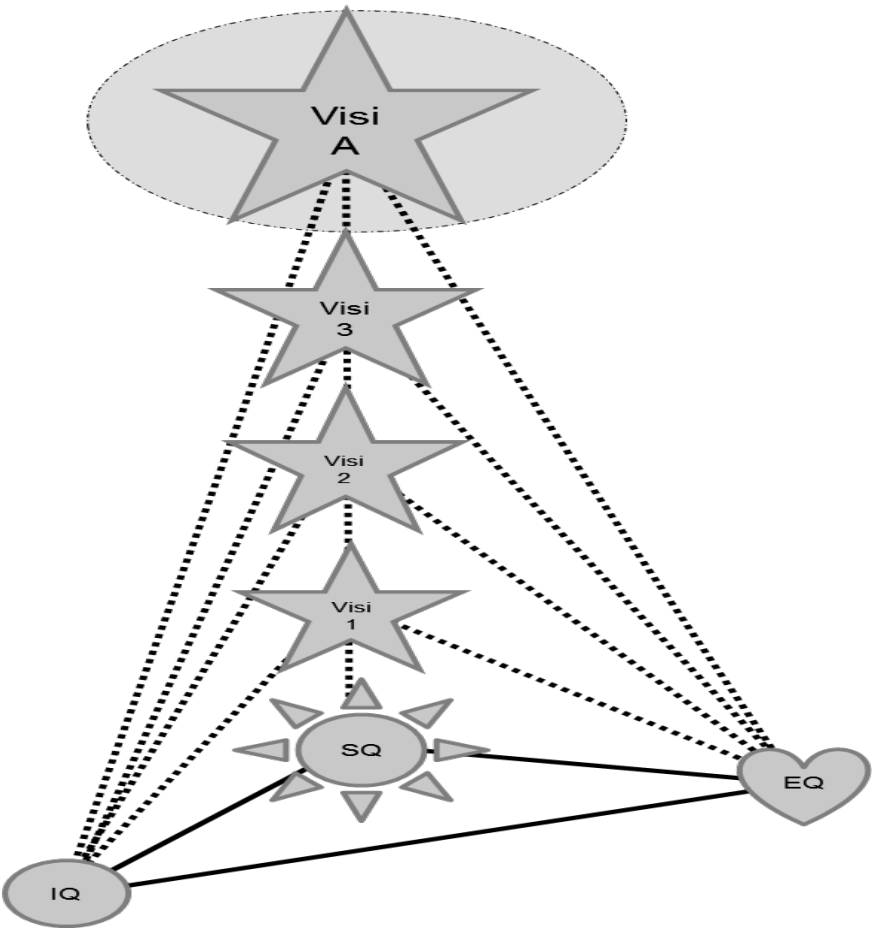
BAGIAN KETIGA KARAKTER PEMIMPIN UNGGUL **108**
BAB 10 YAKIN ALLAH MAHA ADIL 109
BAB 11 BAIK DAN MENYENANGKAN 127
BAB 12 BERANI MENETAPKAN ARAH DAN TUJUAN ORGANISASI 145

BAB 13 PROAKTIF 165
BAB 14 OPTIMIS 179
BAB 15 DINAMIS 199
BAB 16 KERJA CERDAS 215
BAB 18 INTROSPEKSI DIRI 227
BAB 19 DISIPLIN 237

BAGIAN KEEMPAT KETERAMPILAN MEMIMPIN 259
BAB 20 TANTANGAN LINGKUNGAN ORGANISASI 261
BAB 21 TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN 287
BAB 22 PEMIMPIN SEBAGAI PENCIPTA VISI 315
BAB 23 PEMIMPIN SEBAGAI PEMBANGUN TEAM 337
BAB 24 PEMIMPIN SEBAGAI PEMBAGI TUGAS 347
BAB 25 PEMIMPIN SEBAGAI PEMBANGUN MANUSIA . 355
BAB 26 PIMPINAN SEBAGAI PENGGERAK MOTIVASI .. 363

DAFTAR PUSTAKA 403
TENTANG PENULIS 407

BAGIAN PERTAMA



FITRAH MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI TERAKREDITASI "BAIK SEKALI"

Menghasilkan Lulusan Sarjana Akuntansi yang Unggul dalam Mentransformasikan Ilmu Akuntansi dengan Nilai-nilai Islam Ahlussunah wal Jamaah.

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN TERAKREDITASI "B"

Menghasilkan Lulusan Sarjana Manajemen yang Unggul dalam Mentransformasikan Ilmu Manajemen dengan Nilai-nilai Islam Ahlussunah wal Jamaah.

PROGRAM STUDI S1 EKONOMI ISLAM TERAKREDITASI "BAIK SEKALI"

Menghasilkan Lulusan Sarjana Ekonomi Islam yang Unggul dalam Mentransformasikan Ilmu Ekonomi Islam dengan Nilai-nilai Islam Ahlussunah wal Jamaah.

PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN TERAKREDITASI "BAIK"

Menghasilkan Lulusan Magister Manajemen yang Unggul dalam Mentransformasikan Ilmu Manajemen dengan Nilai-nilai Islam Ahlussunah wal Jamaah.

KEUNGGULAN LULUSAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

1. Mempunyai keunggulan kompetitif, berjiwa wirusaha, leadership dan memiliki sikap-sikap berlandaskan nilai-nilai Islam Ahlussunah wal Jamaah.
2. Mampu bersaing dan beradaptasi di dunia kerja melalui pengembangan sistem pembelajaran yang inovatif, relevan, dan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Peneliti, akademisi, praktisi dan konsultan pada bidang ekonomi dan bisnis yang memiliki kompetensi unggul dalam bidang Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Islam.
4. Entrepreneur yang profesional, mandiri manajerial, berpikir kreatif dan berinovasi dengan kecakapan berkomunikasi, bernegosiasi dan memiliki network yang luas serta tanggap terhadap perubahan kebutuhan dan keinginan pasar dan industri.
5. Profesional pada sektor publik, perusahaan industri, bisnis dan lembaga keuangan syariah dalam koridor keilmuan Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Islam.

PROFIL FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Fakultas Ekonomi dan Bisnis adalah bagian terpenting dari Universitas Wahid Hasyim (UNWAHAS) yang merupakan perguruan tinggi terpercaya di Jawa Tengah yang berkembang pesat dan didedikasikan secara terbuka untuk semua kalangan (lintas agama, suku bangsa, dan negara) bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang memiliki intelektualitas tinggi dan berkarakter nilai-nilai Islam Ahlussunnah wal Jamaah.

VISI

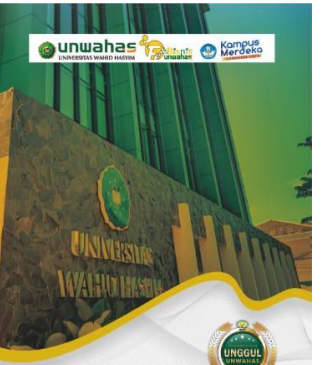
Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang Unggul dalam Mentransformasikan Ilmu Ekonomi dan Bisnis dengan Nilai-nilai Islam Ahlussunah wal Jamaah.

MISI

a. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan yang unggul dalam bidang Ilmu Ekonomi dan Bisnis berkarakter nilai-nilai Islam Ahlussunnah wal Jamaah;
b. Menyelenggarakan dan mengembangkan kajian, penelitian, dan publikasi yang unggul dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis berkarakter nilai-nilai Islam Ahlussunnah wal Jamaah;
c. Menyelenggarakan dan mengembangkan pengabdian kepada masyarakat yang unggul berdasar hasil penelitian ilmu Ekonomi dan Bisnis berkarakter nilai-nilai Islam Ahlussunnah wal Jamaah;
d. Menjalin kerja sama untuk penguatan dan pengembangan Fakultas dengan berbagai pihak di dalam dan luar negeri;
e. Menyelenggarakan tata pamong yang baik (good governance).

PILIHAN PROGRAM

1. Reguler
   - Reguler Pagi
   - Reguler Sore
2. Kelas RPL
   RPL adalah Rekognisi Pembelajaran Lampau. Sebuah program khusus bagi yang sudah memiliki pengalaman pekerjaan min 2 tahun. Perkuliahan bisa ditempuh dengan jangka waktu min 1,5 Tahun / 3 semester.



PENERIMAAN MAHASISWA BARU

TAHUN AKADEMIK 2025/2026

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI S1
- MANAJEMEN
- AKUNTANSI
- EKONOMI ISLAM

PROGRAM STUDI S2
- MAGISTER MANAJEMEN

RPL KULIAH 1,5 TAHUN
Syarat dan Ketentuan berlaku

- **Sekretariat PMB Universitas**
  GEDUNG DEKANAT Lt. 01
- **Sekretariat PMB Fakultas**
  GEDUNG DEKANAT Lt. 04

Alamat :
Jl. Menoreh Tengah X/22
Sampangan - Semarang

FASILITAS MAHASISWA

- Gedung Kuliah Milik Sendiri
- Ruang Kuliah Ber AC
- Hotspot Area (Free Wi-Fi)
- LCD Proyektor di Setiap ruangan kelas
- Unit Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Asing (UP2BA) / UPT Bahasa
- Laboratorium Kewirausahaan
- Laboratorium Pasar Modal Syariah
- Laboratorium Akuntansi
- Laboratorium Komputer
- Pojok Bursa Efek Indonesia
- Tax Center
- Asrama Mahasiswa
- Pondok Pesantren Mahasiswa Putra - Putri
- 87.8 Gaul FM Radio Unwahas
- Unwahas TV Live Streaming
- Virtual Room Podcast dan Content Creator
- Lapangan Stadium Unwahas
- Rumah Sakit, Apotek, Klinik Unwahas

UNIT KEGIATAN MAHASISWA

1. Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM)
2. Pramuka (RACANA)
3. Korp Sukarela (KSR) PMI
4. UKM Business Entrepreneurship Learning Community (BELCOM)
5. UKM Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI)
6. UKM Tax Center
7. UKM Stock Exchange Study Club (SCSC)
8. UKM Teater (G-TherWhas)
9. UKM Musik (Romusha)
10. UKM Fotografi dan Sinematografi (KOPOS)
11. UKM Paduan Suara Mahasiswa (PSM)
12. UKM Jam'iyyah Guro Wal Huffadz (JQH)
13. UKM Bahasa (Arab, Inggris, dll)
14. UKM Olahraga (Futsal, Sepakbola, Bulutangkis, Handball, dll)
15. UKM Lembaga Pers Mahasiswa (LPM Menteng)
16. UKM Pencaksilat
17. UKM Koperasi Mahasiswa (KOPMA)
18. Komunitas Public Speaking dan Broadcasting (Kopisibro)
19. Komunitas Paskibra
20. Komunitas Tari

BEASISWA

1. Beasiswa KIP Kuliah
2. Beasiswa Tahfizd
3. Beasiswa Prestasi
4. Beasiswa UPZ
5. Beasiswa Baznas RI
6. Atlet Berprestasi (Kemendikbud)
7. Program Early Bird
8. Program Infaq dan Shodaqoh (PRODIS)
9. Beasiswa Santri Berprestasi.
10. Beasiswa Santri Unggul
11. Beasiswa Kader NU
12. Beasiswa Keluarga Alumni
13. Beasiswa Influencer (konten Kreator)

SYARAT PENDAFTARAN PROGRAM S1

1. Mendaftar Melalui Online di https://pmb.unwahas.ac.id/ membuat akun pendaftaran untuk memperoleh username dan password, kemudian login ke akun dan isikan data lengkap.
2. Membayar Biaya Pendaftaran dengan Virtual Account, Rp. 250.000,- untuk semua program studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis menggunakan pembayaran M- Banking / E Wallet /ATM/Minimarket.
3. Upload file dokumen persyaratan (jazah atau surat keterangan dari sekolah bagi yang belum menerima Ijazah.
4. Upload file raport semester terakhir.
5. Upload file Kartu Keluarga (KK) dan KTP.
6. Upload file foto.
7. Untuk mahasiswa Program Alih Jenjang / Pindahan (Transfer) menyertakan fotocopy ijazah terakhir dan transkip nilai dari Lembaga Asal yang dilegalisir serta melampirkan surat keterangan pindah dari perguruan tinggi yang bersangkutan bila masih aktif.
8. Untuk mahasiswa Program Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) yang sudah memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun akan dirubah menjadi SKS dan nantinya dapat mengurangi masa studi sesuai hasil tes ujian RPL oleh assessor prodi dan program ini dibuka setiap semester.

SYARAT PENDAFTARAN PROGRAM S2

1. Mendaftar Melalui Online di https://pmb.unwahas.ac.id/ membuat akun pendaftaran untuk memperoleh username dan password, kemudian login ke akun dan isikan data lengkap.
2. Membayar biaya pendaftaran S2 Magister Manajemen untuk Reguler pagi Rp. 500.000, Reguler sore dan kelas Akhir Pekan Rp. 750.000 semuanya menggunakan pembayaran M-Banking/Ewallet/ATM/Minimarket.
3. Lulusan S1 semua prodi terakreditasi BAN PT/LAM.
4. IPK minimal 2,75.
5. Lulus Tes TPA.

JADWAL PENDAFTARAN

SEMESTER GASAL		SEMESTER GENAP	
Gelombang 1	2 Januari - 31 Mei 2025	1 Nov. - 28 Feb. 2025	(Profesi, RPL, Magister, Doktor, Pindahan/Tranfer)
Gelombang 2	1 Juni - 16 Agustus 2025		
Gelombang 3	18 Agust. - 15 Sept. 2025		

CONTACT PERSON

+62 851-0078-5578 (PMB Unwahas)
+62 856-4832-3438 (HM. Ali Maksum, SE., ME-Prodi Ekonomi Islam)
+62 857-2691-8127 (Saiful Bahri, SE., MM., RSA-Prodi Manajemen)
+62 857-2701-0851 (Sri Retnoningsih, SE, M.Ak-Prodi Akuntansi)
+62 812-2501-592 (Dr. Maskudi, SE. MM - Prodi Magister Manajemen)

WEBSITE FEB https://feb.unwahas.ac.id

PENDAFTARAN ONLINE
www.pmb.unwahas.ac.id

BIAYA PENDIDIKAN MAHASISWA BARU (S1)

No	Program Studi	Biaya UKT Per Bulan (5 Bulan) (Rp)	SPI Per Semester (Semester 1-3) (Rp)		
			GEL.1	GEL.2	GEL.3
1	Akuntansi	800.000	1.166.700	1.333.400	1.500.000
2	Akuntansi (Kelas Sore)	900.000	1.333.400	1.500.000	1.666.700
3	Manajemen	800.000	1.166.700	1.333.400	1.500.000
4	Manajemen (Kelas Sore)	900.000	1.333.400	1.500.000	1.666.700
5	Ekonomi Islam	750.000	BEBAS SPI		
6	Ekonomi Islam (Kelas Sore)	850.000			

KETERANGAN :
1. UKT : Uang Kuliah Tunggal yang dibayarkan setiap semester. UKT dapat diangsur bulanan maksimal 5 bulan pada setiap semester.
2. SPI : Sumbangan Pengembangan Institusi yang besarannya sesuai dengan pendaftaran (geiombang) dibayarkan satu kali semasa kuliah. SPI dapat diangsur maksimal 3 semester (1 s/d 3).
3. Setelah pendaftaran dinyatakan diterima lulus ujian seleksi, diwajibkan membayar biaya registrasi ulang minimal satu bulan angsuran UKT dan satu semester angsuran SPI.
4. Jika mengundurkan diri, maka uang yang telah dibayarkan akan hangus.

BIAYA KULIAH PROGRAM S2 (MAGISTER MANAJEMEN)

KELAS	PENDAFTARAN	SKEMA/PILIHAN PEMBAYARAN UKT PER SEMESTER (Rp.)			
		CICILAN IV	CICILAN 2X	CICILAN 3X	CICILAN 4X	CICILAN 5X
REG PAGI	500.000	3.750.000	1.875.000	1.250.000	937.500	750.000
REG SORE	750.000	4.000.000	2.000.000	1.333.400	1.000.000	800.000
AKHIR PEKAN	750.000	4.500.000	2.250.000	1.500.000	1.125.000	900.000

BIAYA KULIAH PROGRAM RPL

NO	FAKULTAS / PROGDI	BIAYA ASESSOMEN	BIAYA UKT PER SEMESTER	BIAYA SPI
1	AKUNTANSI	1.500.000	6.000.000	-
2	MANAJEMEN	1.500.000	6.000.000	-
3	EKONOMI ISLAM	1.500.000	4.500.000	-

JALINAN KERJASAMA

PMB UNWAHAS

BAB 1

FITRAH MANUSIA SEBAGAI PEMIMPIN

Pengantar

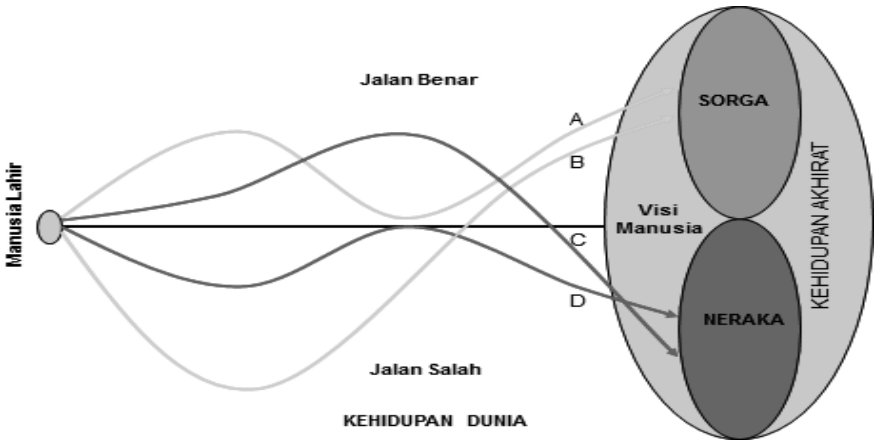
Banyak manusia yang tidak mengetahui sebenarnya untuk apa ia diciptakan di atas dunia ini. Oleh sebab itu ia tidak tahu mau kemana mereka setelah mati. Sejumlah penganut kepercayaan tertentu menganggap bahwa kehidupan itu hanya di dunia saja. Sesudah meninggal tidak ada kehidupan lain, oleh karena itu mereka bertindak selama di dunia lebih banyak untuk memenuhi keinginan hawa nafsunya, karena mereka beranggapan dunia inilah tempat mereka hidup sekaligus sorga bagi mereka. Setelah itu tidak ada lagi kehidupan lain.

Ada yang beranggapan setelah meninggal dia akan menikmati kekayaan apa yang didapatnya di dunia. Karena itu kalau mereka meninggal mayat dan hartanya dikuburkan bersama sebagai bekal selama hidup di kubur. Bila hartanya banyak dikuburkan, maka mereka sejahtera di dalam kuburannya. Orang yang berkeyakinan seperti ini selama hidupnya di dunia berusaha mengumpulkan harta sebanyak- banyaknya untuk bekal mereka setelah mati.

Ada lagi yang berkeyakinan manusia setelah meninggal akan dibangkitkan kembali melalui keturunannya atau anak cucunya. Apabila mereka menjadi orang baik selama hidup di dunia, maka kelak mereka akan dilahirkan kembali menjadi orang baik pula. Apabila mereka berbuat jahat dan berprilaku buruk maka mereka akan dilahirkan kembali menjadi yang buruk. Bahkan ada yang akan dilahirkan menjadi binatang atau mahluk-mahluk lain yang besifat buruk.

Berbeda halnya menurut Islam. Manusia diciptakan Allah mempunyai fungsi membawa misi, yaitu sebagai Pemimpin, Pengelola bumi, sebagai Khalifah (pengganti), wakil Allah untuk mensejahterakan bumi ini. Sebagai seorang pemimpin (*leader*) yang mempu mengelola (*manage*) sumber daya yang disediakan oleh Sang Maha Pencipta dengan sebaik-baiknya untuk kesejahteraan

umat manusia, secara bersama-sama membawa kemajuan yang lebih baik, meningkat secara terus menerus menuju kesempurnaan. Bukan merusaknya. Setiap manusia dituntut menjadi pemimpin, *Hadist Nabi : "Setiap manusia adalah pemimpin dan ia bertanggung jawab terhadap apa yang dipimpinnya"*. Manusia yang menjadi pemimpin haruslah manusia yang berperilaku baik (*akhlakul karimah*), yaitu memiliki karakter kepemimpinan. Disamping itu seorang pemimpin harusmemiliki wawasan yang luas, banyak pengetahuan, banyak memiliki kemampuan baik kemampuan teknis maupun kemampuan manajerial agar mampu melakukan tugas kepemimpinan (*Leadership Skills)*. Kalau ini sudah dimiliki oleh setiap pribadi muslim barulah kita bisa menjadi umat terbaik. QS : Ali Imran : 110. *"Kamu adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, kamu menyuruh berbuat yang makruf dan mencegah dari yang mungkar dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli kitab beriman. Tentulah itu lebih baik bagi mereka. Diantara merekaada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik"?*



Gambar : Visi atau Tujuan Hidup Manusia

Dari gambar dapat dilihat grafik A orang yang hidupnya selalu berbuat kebenaran meskipun imannya mengalami naik-turun. Di akhir hayatnya ia meninggal dalam keadaan benar, sehingga dimasukkan ke sorga. Berbeda dengan grafik B meskipun awal hidupnya ia tidak beriman, tetapi di pertengahan hidupnya ia mendapat hidayah dan beriman sampai akhir hayatnya. Ia masuk sorga. Grafik C adalah orang yang merugi. Awal kehidupannya ia beriman, tetapi dipertengahan jalan ia tersesat sampai akhir hayatnya, sehingga ia masuk neraka. Grafik D adalah orang yang sepanjang hidupnya tidak beriman sampai akhir hidupnya. Ia masuk neraka.

Petunjuk Menjalankan Tugas

Dalam menjalankan Misi (tugas) manusia sebagai pemimpin, sebagai pengelola bumi manusia mempunyai tugas dan kewajiban. Manusia diminta oleh Sang Pencipta Tugas adalah harus benar-benar sebagai insan pengabdi kepada-Nya. Tunduk dan patuh mengikuti ketentuan yang telah digariskan Allah SWT. QS : Al-Zariyat 56. "Aku tidak menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku". Beribadah menjadi insan pengabdi atau pesuruhnya Allah. Tidak terkecuali siapa saja manusia, termasuk jin harus tunduk dan patuh. Namanya pengabdi atau pesuruh harus patuh menjalankan perintah sesuai dengan ketentuan yang dibuat oleh yang menyuruh, yaitu Yang Menciptakan (Khaliq) bumi itu sendiri. Bahkan yang diciptakan Sang Pencipta tidak hanya bumi, tetapi lebih luas lagi. Dialah yang menciptakan jagat raya ini (Universe) yang tidak terbatas luasnya beserta isinya yang tidak terhitung jumlahnya. Tunduk kepada aturan, ketentuan-ketentuan, azaz-azas yang telah ditetapkan. Kalau ada yang bertindak semaunya tidak sesuai dengan ketentuan si pemberi perintah tentu akan menimbulkan kekacauan dan kerusakan di bumi. Karena yang paling mengerti tentang bumi ini adalah yang menciptakan bumi sendiri, yaitu yang memberikan perintah kepada manusia. Manusia yang bertindak seperti ini selayaknya dihukum.

Allah akan menghukumnya melalui Hukum Sunatullah, yaitu hukum Sebab Akibat. QS : Al-Isra' 7 : Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri"

Di dalam prinsip manajemen anggota organisasi tidak akan bisa bekerja menjalankan Misi untuk mencapai cita-cita (Visi), jika tidak dilengkapi dengan peraturan- peraturan, ketentuan-ketentuan, azaz-azas, nilai, norma organisasi dalam bentuk tertulis berupa Buku Petunjuk (Manual Books). Itulah Al-Qur'an yang harus diikuti dan dipedomani oleh seluruh umat manusia sebagai anggota organisasi bumi. Al-Qur'an merupakan petunjuk Kehidupan di atas dunia. QS : Al-Baqarah : 2. "Itulah kitab (Al-Qur'an) tidak ada keraguan padanya, petunjuk bagi orang-orang yang bertakwa". Kalau buku petunjuk tidak diikuti, tidak dipedomani secara benar bagaimana mungkin manusia bisa menjalankan Misi untuk mencapai Visi. Petunjuk harus diikuti berupa aturan, ketentuan, perintah dan larangan baru bisa mencapai Visi. Begitu pula halnya bagaimana mungkin bisa menggunakan buku petunjuk kalau bahasanya sendiri saja tidak diketahui. Sebagai contoh ada mobil buatan Jepang, buku petunjuknya (manual hand books) pakai tulisan Kanji (tulisan Jepang yang paling Sulit). Karena belum pernah belajar tulisan Kanji tidak mengerti arti yang dituliskan dalam buku petunjuk tersebut dan tidak mengerti maksudanya. Bisa terjadi dalam buku petunjuk disuruh mengisi bensin ke tangki bahan bakar, tetapi karena ketidaktahuan diisi dengan air. Bagaimana jadinya. Mobilnya tidak jalan dan akan rusak. Oleh sebab itu mari kita mempelajari bahasa Al-Qur'an. Sekarang sudah banyak metode-metode praktis dapat digunakan untuk mempelajari bahasa Al- Qur'an dan mendalaminya. QS : Al-Qamar : 17, 22, 32 dan 40 : "Dan sesungguhnya telah Kami mudahkan Al-Qur'an untuk peringatan, maka adakah orang mau mengambil pelajaran".

Untuk manjelaskan tentang isi dari buku petunjuk agar dapat dipahami para pengguna bagaimana cara menggunakan buku petunjuk, maka Allah mengutus Rasul untuk menyampaikan isi buku petunjuk tersebut sesuai pemahaman manusia, sesuai dengan bahasa manusia. Karena hanya manusia pilihan yang sanggup berkomunikasi langsung dengan penciptanya atau dengan perantaraan Malaikat (Jibril) diturunkan wahyu kepada Rasul. Rasul adalah sebagai pemimpin untuk menjalankan Misi. Rasul adalah pemimpin yang melakukan perubahan pola pikir manusia dari kegelapan (jahiliah) menjadi alam yang cerah. Manusia bisa menatap masa depannya di akhirat secara jelas. Tidaklah sia-sia apa yang dikerjakannya di dunia ini. Mereka bisa merencanakan hidupnya untuk mencapai akhirat yang mereka impikan. Nabi Muhammad sebagai seorang pemimpin membawa Misi Suci itu. Tidak hanya kepada sahabat-sahabat Rasul saja, tetapi Misi yang diajarkan Rasul tersebut bagaikan cahaya yang terus menerangi merasuk ke dalam jiwa dan pikiran bagi siapa saja yang mempelajari dan beriman. Seperti yang dapat kita rasakan sekarang ini. Islam terus berkembang merambah dunia seperti yang kita saksikan. QS : An-Nashr : 1-3 : "Apabila telah datang pertolongan Allah dan kemenangan. Dan engkau melihat manusia berbondong-bondong memasuki agama Islam. Maka bertasbihlah dengan memuji Tuhanmu dan mohonlah ampunan kepada-Nya. Sungguh Dia Maha Penerima taubat"

Perintah-perintah Rasul inilah yang menjadi aturan opersional dalam menjalankan Misi. Perintah-perintah Rasul berupa aturan operasional SOP (Standard Operation Prosedure) untuk dapat diaplikasikan langsung dalam kehidupan sehari-hari. SOP tersebut perlu didokumentasikan dalam bentuk kitab Hadist Rasul. Rasul adalah sebagai contoh atau model (uswatul hasanah). Perintah-perintah yang dibuat oleh Ulil Amri (Pemerintah) dan kesepakatan para Ulama merupakan Petunjuk Teknis (JUKNIS) yang tidak boleh menyimpang dari aturan dasarnya atau Undang-Undang Dasarnya

(Al-Quran) dan Petunjuk Operasional (Hadist). QS: Al-Ahzab 21. "Sungguh telah ada suri teladan yang baik pada Rasulullah bagimu, yaitu bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan Hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah.

Visi Akhirat Tujuan Akhir Hidup Manusia

Tujuan hidup manusia setelah meninggal sudah ditentukan secara jelas oleh Sang Maha Pencipta, yaitu akan memasuki alam akhirat. Apabila berhasil mengemban Misi akan mendapatkan kehidupan bahagia yang abadi di alam akhirat sebagai imbalan (sorga). Sebaliknya yang gagal mengemban Misi, gagal menjadi pemimpin (khalifah) di bumi ia mendapat yang sebaliknya sebagai sanksi (neraka). Itulah namanya ketentuan yang berkeadilan. Kesengsaraan yang kekal di akhirat. Begitulah ganjaran yang diperoleh orang-orang yang tidak siap menunda kebahagian selama di dunia untuk masa depannya di akhirat. Ia tidak mau berjuang, tidak mau hidup prihatin, tidak mau mensejahterakan kehidupan bumi, bahkan kerjanya merusak. Tujuan hidup manusia ini haruslah dijadikan pijakan Visi tertinggi setiap manusia atau kita sebut Visi Akhirat. Visi Akhirat manusia sama, tidak ada beda antara satu orang dengan orang yang lain. Khususnya umat Islam harus faham karena sudah tertuang dalam kitab suci Al-Qur'an. QS : Al-Baqarah : 4. "Dan mereka beriman kepada apa yang diturunkan kepadamu dan apa yang telah diturunkan dari sebelum kamu dan dengan akhirat mereka yakin"

Itulah Visi manusia yakin dengan adanya kehidupan akhirat. Percaya dengan keadilan Allah, agar terhindar dari api neraka, dengan kata lain "MATI MASUK SORGA". Itulah Visi Akhirat manusia. Itulah Visi tertinggi manusia jauh menembus batas alam dunia. Agar Visi Akhirat atau cita-cita akhirat manusia bisa terwujud manusia harus mampu mengemban tugas, mengemban Misi selama di dunia, jelas bahwa tujuan hidup manusia setelah di dunia ini adalah bisa hidup nyaman, tenang, nikmat, kekal dan bahagia selamanya di

akhirat. Jangan sampai masuk neraka mendapatkan siksa selamanya. Tingkat yang paling tinggi untuk mendapat tempat kehidupan di alam akhirat yang tertinggi tempatnya para ambiya atau para nabi, yaitu surga Firdaus yang harus dijadikan sebagai Tujuan akhir hidup kita semua. QS : Al-Mukminun 10-11. "Mereka itulah orang yang akan mewarisi. (yakni) yang akan mewarisi surga Firdaus. Mereka kekal di dalamnya".

Misi adalah tujuan keberadaan organisasi.
Visi adalah hasil di masa depan yang diinginkan.
Apa yang **boleh dan tidak boleh kita lakukan** adalah pernyataan nilai organisasi.
Pernyataan destinasi mendefinisikan tujuan spesifik untuk dicapai dalam 3- 5 tahun.
Strategi adalah cara bagaimana Visi, Misi, dan Pernyataan Destinasi akan direalisasikan.
Strategi terdiri dari serangkaian aktivitas yang berbeda atau lebih baik dari pesaing dengan tujuan untuk memberikan seperangkat nilai tambah kepada pelanggan dan pemangku kepentingan lain.

Gambar : Menentukan Strategi Hidup Bahagia Mati Masuk Sorga

Ukurannya jelas barang siapa beriman dan bertakwa dapat menjalankan Misi sesuai ketentuan yang telah digariskan Allah akan menerima balasan yang baik. begitu pula sebaliknya. Perbuatan baik diberi balasan baik, baik di dunia atau di akhirat. Karena kebaikan-kebaikan yang telah ditabung selama hidup di dunia menjadi bekal di akhirat. Sebaliknya apabila manusia selalu melakukan kesalahan, membuat kerusakan bertindak tidak sesuai aturan yang telah di gariskan Sang Khaliq akan memberikan balasan buruk. Baik di dunia

maupun akhirat. Berlakulah hukum Allah (sunatullah). Hukum hukum sunatullah berupa hukum sebab akibat. Apalagi tidak mau bertaubat itu artinya mereka tidak perduli dengan kehidupan akhiratnya. Mereka tidak menyadari bahwa mereka sedang menabung keburukan untuk kehidupan akhirat (neraka) mereka. QS : Al-Isra' : 36. "Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggung jawaban"

BAB 2

VISI DAN MISI MANUSIA

"Demi masa. Sesungguhnya manusia berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh. Dan saling nasehat- menasehati dalam kebenaran dan kesabaran" (QS : Al-Ashr ayat 1-3).

Pengantar

Di dalam suatu organisasi, apakah perusahaan, institusi ataupun lembaga tertentu harus memiliki Visi. Boleh jadi Visi dibuat oleh pemilik, pendiri ataupun pimpinan puncak dari organisasi tersebut. Karena Visi ini merupakan cita-cita organsasi yang dimimpikan pendiri atau pemimpinnya untuk jangka waktu yang lama, bisa mencapai 10-15 tahun mendatang. Kalau tidak ada Visi tidak ada tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu. Organisasi seperti ini akan berjalan di tempat, berjalan apa adanya tanpa gerak, statis atau bahkan bisa mengalami kemunduran, bangkrut dan tumbang. Demikian juga kalau Visi dibuat oleh pihak lain atau konsultan dan tidak dipahami langsung oleh pimpinan puncak, sama saja, bisa jadi organisasi terancam kehancuran. Jadilah organisasi tanpa Visi, karena tidak mampu membuat Visi atau tidak mampu menjalankan Misi. Organisasi dan seluruh karyawan terlibat di dalamnya berjalan tanpa arah, tidak punya tujuan, tidak tahu apa yang akan diperbuat dan dikerjakan. Hanya berputar-putar di tempat tanpa hasil. QS : Al-Baqarah : 17. "Perumpamaan mereka seperti orang-orang yang menyalakan api, setelah menerangi sekelilingnya. Allah melenyapkan cahaya (yang menyinari) mereka dan membiarkan mereka dalam kebingungan dan tidak dapat melihat"

Untuk mencapai Visi Jangka Panjang , maka Visi itu harus di pecah-pecah dalam beberapa periode kurun waktu tertentu dalam bentuk Visi yang lebih pendek waktunya, Disebut Visi Jangka Menengah atau selalu disebut Tujuan Jangka Menengah, biasanya periode 3-5 tahun. Tujuan apa yang akan dicapai setiap periode harus sejalan dengan Visi Jangka Panjang. Kalau tidak sesuai, tidak

berhubungan antara Tujuan Jangka Menengah dengan Tujuan Jangka Panjang, maka Visi Jangka Panjang tidak akan tercapai. Begitu pula Tujuan Jangka Menengah harus di bagi-bagi lagi dalam periode yang lebih singkat menjadi Tujuan Jangka Pendek dan tidak boleh menyimpang dengan Tujuan Jangka Menengah maupun Tujuan Jangka Panjang. Tujuan Jangka Pendek, biasanya dibuat dalam periode tahunan, yang diturunkan dalam bentuk aktivitas- aktivitas kegiatan, disebut Strategi Jangka Pendek berupa program-program atau disebut Program Aksi untuk priode satu tahun. QS : Asy-Syarh : 7. "Apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)".

Waktu adalah Sumber Daya Terbatas

Karena manusia tidak mampu memikirkan apa yang akan didapatnya setelah meninggal, maka Allah memberi tahu manusia dalam buku petunjuk kitab suci. Umat Islam punya Visi yang sama diberitahukan dalam Al-Qur'an dan bagaimana mencapainya. Alangkah luar biasanya Allah sebagai Sang Pencipta bumi, manusia, beserta isinya dan seluruh jagat raya. Allah menjelaskan bagaimana suatu Visi dapat dicapai dan bagaimana cara-cara menjabarkan dan menjalankan Misi. Diuraikan dalam satu surat pendek tentang Konsep Manejemen, yaitu dalam Al-Ashr dengan 3 ayat yang pendek pula, seperti ditulis mengawali bagian ini.

Pertama, Ayat 1 berbunyi : "Demi masa/demi waktu". Semua manusia diberikan waktu yang sama oleh Allah. Apapun profesi orang itu. Apakah dia direktur perusahaan, sampai kepada staf terbawah. Pejabat pemerintah seperti Presiden sampai pegawai terendah. Pengusaha, Dokter, Pengacara, Akuntan, Petani, Pensiunan, Buruh, Tukang Batu, Ibu Rumah Tangga, Wanita, anak-anak mempunyai waktu yang sama diberikan Allah. Satu tahun 12 bulan, 52 minggu, 365 hari, satu hari 24 jam, satu jam 60 menit, satu menit 60 detik. Waktu ada sumber daya yang sangat terbatas yang disediakan Allah

kepada manusia. Karena waktu yang sudah lewat tidak bisa didaur ulang, tidak bisa dipakai lagi. Kenapa ada orang yang berhasil dalam mengelola waktu. Sebaliknya banyak yang gagal dalam memanfaatkan waktu dalam hidupnya. Tidak berhasil menjadi pemimpin (leader/ khalifah), bahkan kerjanya merusak selama di dunia. Mereka gagal menjalankan Misi karena tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya. QS : Al-Baqarah 11. "Dan Apabila dikatakan kepada mereka jangalah berbuat kerusakan di bumi. Mereka menjawab . "Sesungguhnya kami justru orang-orang yang melakukan perbaikan".

Gambar. Waktu Diberikan Sama pada Manusia

Dalam perspektif manajemen, waktu itu dibagi menjadi 3 bagian, yaitu : Waktu Mendatang, Waktu Sekarang, Waktu Lalu. Waktu Mendatang adalah waktu untuk membuat Perencanaan (Planning) apa yang akan dikerjakan. Waktu Sekarang adalah waktu untuk berbuat, bertindak atau mengimplementasikan (Implementation) apa yang telah direncanakan dan Waktu Lalu adalah waktu untuk melakukan evaluasi (evaluation) terhadap apa yang telah direncanakan dan

apa yang telah dikerjakan atau waktu melakukan intropeksi diri (muhasabah). Apakah yang dilakukan sudah sesuai dengan apa yang direncanakan dan berapa besar tingkat keberhasilannya? Apakah ada penyimpangan atau kesalahan? Kalau ada kekeliruan atau penyimpangan segera diperbaiki agar kesalahan tidak terjadi berkepanjangan. QS : Al-Hasyr : 18. "Wahai orang- orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan".

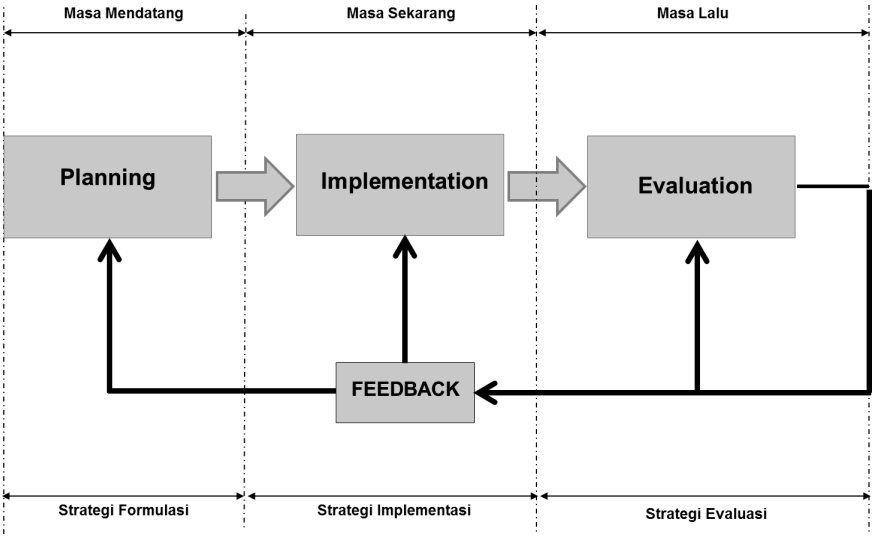
Kedua : Diikuti dengan ayat 2 yang berbunyi : "Sesungguhnya manusia dalam kerugian". Berarti manusia akan merugi jika tidak mampu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya. Termasuk tidak menggunakan prinsip manajemen dalam mengelola waktu, yaitu dengan membuat perencanaan sesuai dengan petunjuk Allah dalam Al- Qur'an dan perintah Rasul. Tidak mau mengimplementasikan tugas apa yang telah ditentukan dalam Misi untuk mencapai Visi Akhirat sesuai ketentuan Allah dan perintah Rasul. Kemudian tidak mau melakukan evaluasi terhadap kesalahan yang telah dilakukan atau tidak mau melakukan koreksi diri terhadap apa yang telah direncanakan. Apa yang telah dikerjakan sudah sesuai dengan yang direncanakan menurut Al-Qur'an dan Hadist Rasul dan mengevaluasi berapa besar tingkat keberhasilannya (muhasabah)

. Boleh jadi pada saat merencanakan sesuatu sudah mempedomani buku petunjuk (Al- Qur'an dan Hadist), tetapi dalam proses pelaksanaanya ada yang keliru, menyimpang. Melalui evaluasi anda bisa memperbaiki prosesnya, sehingga tidak terjadi kesalahan (dosa) berkepanjangan. Segera minta ampun kepada Allah kalau itu salah. Kalau kesalahanya besar segera bertaubat. QS : An-Nisa': 48. "Sesungguhnya Allah tidak akan mengampuni (dosa) karena mempersekutukan-Nya (syirik) dan Dia mengampuni (dosa) apa yang selain (syirik) itu bagi siapa yang Dia kehendaki. Siapa yang

telah mempersekutukan Allah, maka sesungguhnya dia telah berbuat dosa yang besar".

Apakah kita sudah melakukan manajemen waktu dengan sebaik-baiknya dan sudah menjalankan Misi sesuai dengan ketentuan Allah dan Rasul dalam kehidupan kita? Apakah kita sudah membuat perencanaan (planning) hidup kita? Bagamana caranya membuat Planning?

Ketiga : Dijelaskan dalam ayat 3 yang berbunyi. "Kecuali orang-orang yang beriman". Kriteria orang-orang yang beriman menurut Al-Qur'an, disebutkan QS : Al- Baqarah : 3. "(Yaitu) mereka yang beriman kepada yang gaib, melaksanakan shalat, dan menginfakkan sebagian rezeki yang Kami berikan kepada mereka". Karena Allah gaib, malaikat gaib, hari akhir gaib, qadha dan qadar gaib dan percaya adanya mahluk-mahluk diciptakan Allah yang lain yang bersifat gaib, seperti adanya sorga, neraka, Malaikat, Jin, setan, dan lain-lain. Kita wajib percaya bahwa kita akan menemui Allah pada hari akhir dan dapat tinggal di tempat yang tertinggi (surga Firdaus) sesuai dengan yang kita cita-citakan kalau kita mau dan berusaha keras mencapainya. Tinggal bersama para ambiya dan suhada. Cita-cita itulah yang memotivasi manusia untuk berbuat baik di dunia.



Gambar : Kerangka Berpikir Manajemen

Kenapa orang beriman mau mengerjakan shalat dengan bersusah payah, mau berpuasa dengan menahan lapar dan dahaga, harus mengeluarkan sebagian harta yang sudah susah payah dicari untuk berzakat dan syadaqah. Melakukan semua amal wajib dan berusaha memperbanyak amal ibadah sunat. Menjauhi yang dilarang dan yang diharamkan. Ini semua demi untuk mencapai cita-cita yang kita inginkan Visi Akhirat. Kalau tidak ada motivasi seperti ini hampir mustahil rasanya manusia mau mengerjakan pekerjaan yang susah-susah tanpa upah, tanpa imbalan, tanpa pahala (reward). Lebih hebat lagi para sahabat Rasul pada masa itu mereka rela mengorbankan hartanya, keluargannya bahkan dirinya untuk membela agama Allah dan membela Rasul. Mereka rela mati, karena mati sahid mendapatkan tempat terindah di akhirat dalam membela ajaran kebenaran yang dibawa Rasulullah, karena mereka mengimpikan surga. QS : Al- Baqarah : 154. "Dan janganlah kalian mengatakan orang yang terbunuh di jalan Allah mereka telah mati, bahkan mereka hidup, tetapi kamu tidak menyadarinya".

Kenapa para sahabat bisa bertindak demikian. Karena Rasul adalah seorang Visioner, seorang Motivator, orang sangat Optimis terhadap apa yang diyakininya, ia adalah seorang Pemimpin Unggul. Leader terhebat yang pernah ada dalam sejarah umat manusia. Hanya dalam tempo 23 tahun mampu melakukan perubahan besar di Jajirah Arab. Kemudian berkembang ke seluruh dunia sebagai pembawa konsep ajaran kebenaran, ajaran kebebasan berpikir, pembawa konsep Visi Akhirat. Kalau manusia mengikuti ajaran kebenaran yang dibawanya manusia akan selamat, "Hidup bahagia di dunia, Mati Masuk Surga". Hal ini diakui oleh Michael Hart dalam bukunya 100 Tokoh Pemimpin Dunia yang membawa perubahan besar. Beliau menempatkan Muhammad urutan nomor 1. QS : An-Nisa' : 79. *"Kebajikan apapun yang kamu peroleh adalah dari sisi Allah, dan keburukan apapun yang menimpamu, itu dari (kesalahanmu) sendiri. Kami mengutusmu (Muhammad) menjadi Rasul kepada (seluruh) manusia. Dan cukuplah Allah yang menjadi saksi"*

Sebagai Pemimpin terhebat Muhammad mampu menggambarkan secara terang, secara nyata dan jelas kepada pengikutnya tentang kehidupan akhir zaman yang indah,yang kekal yang jauh di depan, yaitu kehidupan alam akhirat. Bagaimana nikmat surga dijanjikan Allah kepada orang-orang yang mau menjalankan Misi manusia dengan sebaik-baiknya dan berusaha mencapainya? Bagaimana siksaan neraka yang sangat dahsyat bagi para pembangkang tidak mau menjalankan Misi, tidak mau berusaha, masa bodoh (*apatis*), tidak berani berkorban menunda kesenangan di dunia untuk mencapai yang kekal abadi di akhirat. Menggunakan konsep lain, konsep yang bukan berasal dari Allah dan bukan yang diajarkan Rasul. Mereka akan mendapat keadilan Allah, siksaan dan azab. Sebagai kekasih Allah Rasullulah sudah pernah melihat langsung kondisi surga dan neraka ketika beliau Mij'raj. Dalam pandangan manajemen orang yang pernah mengalami peristiwa langsung akan sangat paham melukiskan apa yang pernah dialami dan dirasakannya kepada orang

lain. Sehingga bisa sangat berkesan bagi orang yang mendengarkan, ketika Rasul menyampaikan kepada para sahabat. *QS : Ali Imran 15. "Katakanlah. Maukah aku kabarkan kepadamu apa yang lebih baik dari yangdemikian itu? Bagi orang-orang yang bertakwa, di sisi Tuhan mereka surga-surga yang mengalir dibawahnya sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya dan pasangan-pasangan yang disucikan dan ridha Allah. Dan Allah Maha Melihat hamba-hamba-Nya".*

Visi Menentukan Arah Bertindak

Allah sebagai pencipta (*Al-Khaliq*) tidak mengharapkan imbalan apa-apa dari manusia sebagai ciptaan (*mahluq*) atas kepatuhan manusia. Mustahil Allah mengharapkan pemberian, mengharapkan upeti dari hambanya. Karena Sang Khaliq tidak tergantung kepada mahluk, tetapi mahluk yang tergantung Khaliq-Nya sebagai pencipta. Alam semesta ini sangat luas. Sangat tidak terbatas. Semua milik Allah Yang Maha Sempurna. Kalaupun manusia tidak mengikuti apa yang diperintahkan oleh Allah sebenarnya Allah tidak rugi. tidak akan mengurangi wibawa Allah sama sekali sebagai Tuhan yang Maha Agung. Kalau begitu apa yang diperintahkan dan dilarang Allah kembali lagi untuk kebaikan manusia selama di dunia, untuk menyelamatkan manusia, untuk memakmurkan bumi dan imbalan terbaik akan diperoleh di akhirat.

Dari gambaran Visi Akhirat ("Mati Masuk Sorga") inilah hendaklah menjadi titik tolakmanusia. Kemudian mereka memecah-mecahnya menjadi Visi yang lebih singkat (Visi Dunia), Visi Jangka Panjang, Visi Jangka Menengah dan Visi Jangka Pendek. Kalau semua urutan Visi ini saling terkait, saling berhubungan, antara Visi Akhirat dengan Visi Dunia saling mendukung, barulah Visi Akhirat akan tercapai seperti apa yang harapkandan dicita-citakan manusia. Begitu pula sebaliknya. Bila ada bagian Visi tidak sejalan, maka Visi Akhirat manusia tidak akan tercapai. Begitu pentingnya meluruskan Visi ini supaya satu arah, satu tujuan antara Visi Akhirat dengan Visi Dunia. *QS :*

Al-Fatiha 5 : "Tunjukilah kami jalan yang lurus". Jika banyak terjadi ketidak sesuaian atau penyimpangan, hasilnya akan menyimpang, tidak sesuai dengan yang diinginkan. Manusia mengharap surga, bisa jadi bukan surga yang ia peroleh, akibat tidak lurusnya penentuan Visi-visi tadi. Visi Akhirat ke kanan, sementara Visi Dunia ke kiri. Catat "Tidak ada tujuan yang berbeda dapat dicapai melalui satu jalan, tetapi dengan satu jalan banyak tujuan yang bisa dicapai". Beberapa tujuan dapat dicapai sekaligus apabilasemuanya berjalan searah dan disinergikan.

Ketika anda merumuskan Visi Dunia dan membagi-baginya menjadi Visi yang lebihpendek menjadi Visi Jangka Panjang atau tujuan Jangka Panjang, Visi Jangka Menengah atau Tujuan Jangka Menengah. Kemudian Tujuan Jangka Menengah dibagi lagi menjadi yang lebih pendek lagi, kita sebut Tujuan Jangka Pendek periode tahunan, disebut Strategi Tahunan. Strategi tahunan ini sudah dalam bentuk kegiatan-kegiatan apa yang akan anda kerjakan dalam setahun (selalu dilakukan perusahaan) agar mencapai Tujuan yang ada di atasnya. Tujuan Jangka Menengah dan Tujuan Jangka Panjang. Kegiatan ini semuanya harus sejalan. Tidak boleh ada yang menyimpang sama sekali, misalnya anda bercita-cita menjadi Seorang Pengusaha selama hidup di dunia. Hendaklah merencanakan menjadi Pengusaha yang sukses di dunia dan Mati Masuk Surga. Jangan sampai menjadi Pengusaha yang kelihatan berhasil secara finansial di dunia, tetapi di akhirat bukan masuk surga. Ini bisa terjadi karena Visi anda tidak sesuaidengan Misi. Begitu pula seorang dokter. Dokter yang sukses di dunia, harulah sukses juga di akhirat "Mati Masuk Surga". Amin.

Ada rumah sakit bersalin setiap pasien akan melahirkan diminta menjalani operasiceisar dengan alasan mengancam jiwa sibayi dan ibunya. Karena pekerjaannya lebih mudah, lebih cepat dan biayanya lebih mahal. Rumah sakit mendapat keuntungan besar. Mereka melakukan praktek curang. Tidak lagi memperhitungkan aspek kemanusiaan. Akibatnya siibu hanya bisa dua kali melahirkan. Ini

sudah menyimpang dari Visi Akhirat. Ada Insinyur membangun jembatan tidak sesuai bastek agar dapat keuntungan besar. Tidak perduli jembatan runtuh baru dibangun 1 tahun dan menelan banyak korban. Itu menyimpang dari Visi Akhirat. Banyak kasus yang terjadi, karena lupa dengan Visi akhirat atau tidak perduli dan belum menjadi karakter. Jadi semua Visi Dunia harus selaras dengan Visi Akhirat. Akuntan, apoteker, ekonom, guru, petani, karyawan, ibu rumah tangga, semua profesi sama. Alangkah meruginya seseorang gara-gara Visi Akhiratnya tidak sejalan dengan Visi Dunia atau karena salah implementasi tidak mengikuti buku petunjuk (Al-Qur'an dan Hadist). Seolah-olah mereka kelihatan berhasil secara finansial dengan harta berlimpah dan anak-anak memiliki pendidikan tinggi, Bisahidup mewah dan bersenang-senang menikmati kehidpan dunia. Tetapi gagal di akhirat.*QS : At- Taubah : 55. "Maka janganlah harta dan anak-anak mereka membuatmu kagum, Sesungguhnyamaksud Allah dengan itu adalah untuk menyiksa mereka dalam kehidupan dunia dan kelak akan mati dalam keadaan kafir".*

Karena itu rumuskan langkah-langkah dalam pembuatan Visi Dunia anda. Kemudian turunkan Tujuan Jangka Panjang, Tujuan Jangka Menengah anda dengan menggunakan Buku Petunjuk Al-Quran dan Hadist. Misalnya Anda mempredeksi usia anda mencapai 75 tahun selama hidup di dunia. Kemudian anda coba membaginya menjadi 5 tahap kehidupan Tujuan Tujuan Jangka Panjang, Jangka Menengah dan Tujuan Jangka Pendek. Berarti Tujuan Jangka Panjang anda setiap tahap 15 tahun. Ini bisa dilakukan, tetapi rasanya kurang tepat walaupun mungkin hasilnya bisa hampir sama. Tetapi sebaiknya pakailah rujukan yang petunjuknya ada dalam Al-Qur'an dan Hadist Nabi. Karena ada tahapan tahapan perkembangan hidup manusia sejak dari dalam kandungan sampai meninggal dunia tertera dalam Al-Qur'an. Kemudian fahami tahapan-tahapan siklus kehidupan manusia sejak dalam kandungan, setelah lahir sebagai bayi, masa anak-anak (balita), masa remaja, dewasa, separuh baya, tua sampai

meninggal dunia. *QS : Al-Insyiqaq : 19. "Sungguh, akan kamu jalani tingkat demi setingkat (dalam kehidupan)".*

Kalau kita perhatikan semua mahluk hidup mempunyai siklus hidup (*Life Cycle)*. Siklus hidup dari mahluk hidup ini bentuknya hampir sama, polanya sama. Sejak awal lahir dalam keadaan lemah, kemudian dewasa menjadi kuat, kemudian menjadi tua lemah kembali dan meninggal. Kalau digambarkan siklus kehidupan itu membentuk kurva tertutup, seperti lonceng. Hanya saja perbedaannya antara satu dengan yang lainadalah lama periode waktu saja. Semua mahluk hidup ada siklus hidupnya. Begitu pula manusia. Manusia mulai dari masa dalam kandungan sampai akhil baliq disebutkan masih dalam periode lemah. Kemudian lahir sampai usia 2 tahun keadaan fisik dan jiwamasih lemah. Kemudian mereka menjadi balita, anak-anak dan masa baliq. Pada usia 2tahun anak tidak disarankan lagi untuk menyusu sama ibunya. Secara fisik sampai usiabaliq seorang anak sudah kuat, tetapi secara mental masih lemah dan masih menjadi tanggung jawab orang tua mendidik dan membesarkannya. *QS : Luqman : 14. "Dan kami perintahkan kepada manusia (agar berbuat baik) kepada kedua orang tuanya. Ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah-tambah, dan menyapihnya dalam dua tahun. Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada kedua orang tuamu. Hanya kepada Aku kembalimu"*

Setelah mengalami masa baliq seorang anak sudah memasuki masa dewasa. Masa dewasa di mana seorang manusia sudah kuat baik fisik maupun mental. Dalam tulisan ini masa dewasa (masa kuat) dikelompokkan lagi menjadi 3 bagian, yaitu : (1) Masa Pematangan (2) Masa Berkarir. (3) Masa Kejayaan. Setelah mengalami masa dewasa atau masa kuat manusia akan mengalami masa lemah kembali, yaitu masa tua,masa pensiun, masa purna bakti, kami sebut Masa Keteladanan. Pada saat ini seseorang lebih banyak memberikan teladan dan contoh-contoh kepada generasi penerusnya. Mereka banyak lebih berbagi dan sudah menyerahkan estafet kepemimpinan kepada yang muda sebagai kader mereka.

BAB 3

LEADERSHIP SKILL AND CHARACTER MODEL

"Sungguh telah ada suri teladan yang baik pada Rasulullah bagimu, yaitubagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan Hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah" (QS: Al-Ahzab 21).

Pengantar

Manusia diciptakan Allah mempunyai unsur materi (*hardware*) dan rohani (*software)*. Ada dua pandangan tentang hakekat manusia, yaitu pandangan Materialismedan pandangan Idealisme. Pandangan materialisme menyatakan bahwa manusia ini sama seperti benda-benda alam lainnya yang berwujud material atau perangkat keras (*hardware*) saja. Sifat dan tingkah laku sejalan dengan sifat dan tingkah laku benda- benda alam yang lain. Terikat dan menjadi bagian dari hukum alam atau hukum sebab akibat. Hanya saja mereka memandang manusia lebih tinggi tingkatnya dan lebihsempurna dari pada mahluk yang lain. *QS : Al-A'raf : 12. "(Allah) berfirman. "Apakah yang menghalangimu (sehingga) kamu tidak bersujud (kepada Adam) ketika Aku menyuruhmu? (Iblis menjawab). "Aku lebih baik dari pada dia, Engkau ciptakan aku dari api, sedangkan dia Engkau ciptakan dari tanah".*

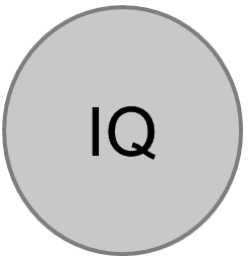
Sedangakan pandangan yang kedua adalah pandangan Idealisme, spiritualisme atau rasionalisme menyatakan bahwa manusia itu merupakan unsur rohani (*software*) saja. Mereka menganggap bahwa manusia itu adalah mahluk rohaniah berupa jiwa atauakal saja. Jiwa dan akal merupakan unsur utama yang menggerakkan manusia. Sedangkan jasmani (*fisik*) tanpa jiwa atau akal tidak ada artinya sama sekali. Karena itupotensi manusia sangat ditentukan oleh potensi rohaniah manusia. *QS : Al-A'raaf : 172. "....Allah mengambil kesaksian terhadap roh mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku ini Tuhanmu". Mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami bersaksi "*

Islam berpandangan bahwa manusia itu mempunyai unsur jasmani (*material*) dan rohani (*spiritual*). Dengan unsur jasmani manusia dapat melakukan aktivitas memenuhi kebutuhan fisik

(materi). Sedangkan dengan unsur rohani menyebabkan manusia dapatmengerti dan memahami segala sesuatu yang ada. Kalau diambil analogi komputer. Unsur jasmani adalah perangkat keras atau *hardware* (*casting*) dan unsur rohani adalahperangkat lunak atau *software* dan *brainware* (program-program, sistem aplikasi, database, informasi, formula dan lain-lain). *QS : Al-Baqarah : 31. "Dan Dia ajarkan kepada Adamsemua nama-nama (benda), kemudian dia perlihatkan kepada para malaikat, seraya berfirman. "Sebutkankepada-Ku nama semua benda ini, jika kamu yang benar".*

Selama ini berkembang dalam masyarakat kita pandangan stereotip, pandangan dikotomis antar dunia dan akhirat, dikotomis antara unsur kebendaan dan spiritual, antara unsur kasaf mata dan yang tidak kasaf mata, unsur fisik dan metafisik. Pandangan materialisme orientasi unsur-unsur kebendaan versus spiritualisme nilai-nilai Ilahiyah semata. Mereka yang memilih keberhasilan di alam vertikal (SQ) selalu berpikir bahwa kesuksesan dunia justru sesuatu yang bisa dinafikan, boleh dinisbikan atau sesuatu yangdengan mudah dimarginalkan. Hasilnya mereka unggul dalam kekhusukan dzikir dan kenikmatan berkontemplasi namun menjadi kalah dalam bidang ekomomi, ilmu pengetahuan, ilmu sosial, politik, perdagangan, kedokteran, perkembangan teknologi yang ada di alam horizontal (IQ dan EQ). Begitu pula sebaliknya yang berpijak hanya pada alam materi, kekuatan berpikir tidak pernah diimbangi dengan kekuatan dzikir. Mereka akan mendapatkan ada ruang kosong yang perlu diisi, terjadi kegersangan jiwa.*QS : Al-Baqarah : 208. "Wahai orang-orang yang beriman masuklah ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu ikuti langkah-langkah setan. Sungguh ia musuh yang nyata bagimu".*

Kecerdasan yang Terpisah



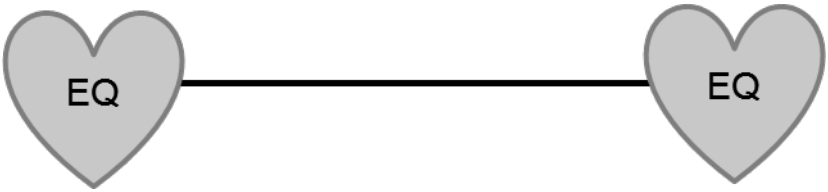
IQ : Intelegensia Quotient (Kecerdasan Intelektual)

Gambar : Kecerdasan Intelektual (IQ)

Ketika kami coba merenung sejenak, kemudian melakukan *remainding* ulang atau mengingat kembali masa-masa indah ketika belajar si sekolah, baik saat di bangku SD, SMP dan SMA. Kami merasa banyak diberikan berbagai macam pelajaran keilmuan yang sifatnya membangun Kecerdasan Intelektual (IQ). Hanya membangun kemampuan otak kiri. Otak kanan tidak diberi makanan yang cukup bergizi untuk berkembang. Jika tidak diikuti dengan kecerdasan lain sering kali menimbulkan sikap kesombongan dan keangkuhan intelektual bafi seseorang. Disamping itu pelajaran di SD dipelajari lagi di SMP dan kemudian di SMA meskipun yang sifatnya pendalaman, tetapi menurut pengamatan penulis banyak materi yang berulang. Terkesan berlebihan, pemborosan waktu dan dan mubazzir. *QS : Al-Is'ra : 26. "Dan berikanlah haknya kepada kerabat dekat dan juga kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros"*

Berbeda halnya dengan pelajaran etika, tentang moral, perilaku, sikap atau akhlaksedikit sekali porsinya dan terasa kurang memadai. Pelajaran tersebut baru bisa kami dapatkan kalau ada kreasi atau inisiatif guru masing-masing di sekolah. Belum terprogram secara silabus. Pelajaran yang menyangkut perilaku tersebut hanya dimasukan dalam mata pelajaran Agama, sementara mata pendidikan agama waktu belajarnya sangat minim sekali, hanya 2 jam perminggu

terasa tidak mencukupi. Kemudian Pelajaran agama juga sifatnya lebih sebagai Ilmu Kecerdasan Intelektual (IQ)semata.



Katerangan : EQ (Emotional Quotient (Kecerdasan Emosi)

Gambar. Kecerdasan Emosi (EQ)

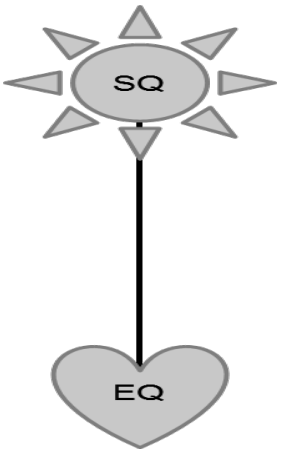
Pada saat di Perguruan Tinggi pengetahuan EQ lebih minim lagi, pelajaran hanya berhubungan dengan bagaimana membangun Kecerdasan Intelektual saja. Mengembangkan penggunaan otak kiri. Orientasi pendidikan yang dipakai jauh tertinggal dan hanya berorientasi untuk mendukung Revolusi Industri. Ketika James Waat menemukan mesin uap banyak diciptakan berbagai mesin produksi, sehingga terjadi ledakan produksi dan diperlukan banyak tenaga kerja. Manajemen Produksi, Manajemen Keuangan, Manajemen Sumber Daya Manusia hanya diperlukan untuk mengikuti prosesban berjalan. Yang seharusnya orientasi seperti itu sudah lama harus ditinggalkan. Tidakada kesempatan membangun kemampuan otak kanan. Tidak dibutuhkan kreatifitas. Bagimahasiswa yang menyadari pentingnya membangun kecerdasan emosi untuk menghadapi dunia kerja mereka perlu membangun kemampuan hubungan sosial dilakukan secara mandiri. Mereka akan mengikuti kegiatan lain di luar kampus, mengikutikursus-kursus atau ikut organisasi. Beruntung ketika kami belajar di perguruan tinggi masih bisa ikut organisasi. kemudian kami masih dapat membagi waktu untuk mengajar di beberapa sekolah SMP dan SMA, sehingga kemampuan berbicara (*speaking*) dan komunikasi bisa terasah. Kekurangannya bukan karena unsur direncanakan, tetapi lebihkarena faktor ekonomi untuk mendukung biaya kuliah. Jadi tidak terprogram secara baik.*QS : Az-Zumar : 10.*

"Katakanlah (Muhammad). "Wahai hamba-hamba-Ku yang beriman! Bertakwalah kepada Tuhan-Mu . "Bagi orang-orang yang berbuat baik di dunia ini akan memperoleh kebaikan. Dan bumi Allah itu luas. Hanya orang-orang yang bersabarlah yang disempurnakan pahalanya tanpa batas"

Sementara itu selama di industri kami harus belajar lagi tehadap yang sefatnya Kecerdasan Emosi (EQ) hanya sedikit kami peroleh ketika di Perguruan Tinggi. Itupun dari belajar mandiri. Ilmu yang ternyata lebih diperlukan dalam lapangan pekerjaan, khususnya ketika berinteraksi dalam hubungan sosial. Ilmu ini diperlukan ketika terjun ke masyarakat. Hubungan sosial, hubungan yang sifatnya horizontal sesama manusia. Pengetahuan yang berhubungan dengan bagimana cara berpenampilan dan berprilaku yang menarik, cara berkomunikasi yang baik, pribadi yang menawan dibutuhkan oleh perusahaan, bagiamana bernegosiasi, keterampilan memimpin, membentuk sikap disiplin, bertanggung jawab dan memiliki integritas yang tinggi, berkreatifitas, dan sebagainya. Pengetahuan-pengetahuan yang berhubungan dengan aspek kecerdasan emosi. *QS : Al-Hujarat : 13. "Wahai manusia. Sungguh, "Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan , kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti"*

Untuk menjaga agar tidak terjadi kegersangan jiwa, ketenangan batin, menjaga hubungan secara vertikal kepada Sang Pencipta diperlukan Kecerdasan Spritual (*Spiritual Quotient*), disingkat SQ tidak banyak kami dapatkan selama belajar di sekolah maupun Perguruan Tinggi, kecuali inisiatif sendiri. Ketika bekerja di industri perusahaan hanya menyediakan sarana. Sifatnya sukarela, dipersilakan kepada masing-masing karyawan saja memanfaatkan sarana yang disediakan perusahaan. Tidak diprogram secara khusus untuk karyawan. Bagi kami mungkin bekal yang diberikan orang tua ketika kecil dan dengan belajar mandiri ada sedikit bekal kecerdasan ini (SQ). Unsur spiritualisme ini

menjadi menarik bagi saya ketika saya tahu bahwa perusahaan- perusahaan yang mampu bersaing dan bertahan hidup adalah perusahan-perusahaan yang menekankan kepada karyawannya menjaga dimensi hubungan sosial dan hubungan kepada Tuhan (EQ dan SQ). Perusahan yang tidak pernah merugikan pihak lain. Perusahaan yang ingin selalu berbagi, memberi manfaat atau solusi kepada orang lain, selalu berinovasi, bukan perusahaan yang semata-mata hanya mencari keuntungan. Menyiapkan dana sebagai tanggung jawab sosial sebagai biaya *Social Responsibility* (SR), selalu memperhatikan alam dan lingkungan sekitar, mereka memilikikepedulian yang tinggi terhadap kelestarian alam, merasa bertanggung jawab terhadap masa depan bumi bersama dengan isinya. *QS : Al-Fath : 4. "Dialah yang telah menurunkan ketenangan ke dalam hati orang-orang Mukmin. Untuk menambah keimanan atas keimanan mereka (yang telah ada). Dan milik Allah-lah bala tentara langit dan bumi dan Allah Maha Mengetahui. Maha Bijaksana"*



Katerangan :

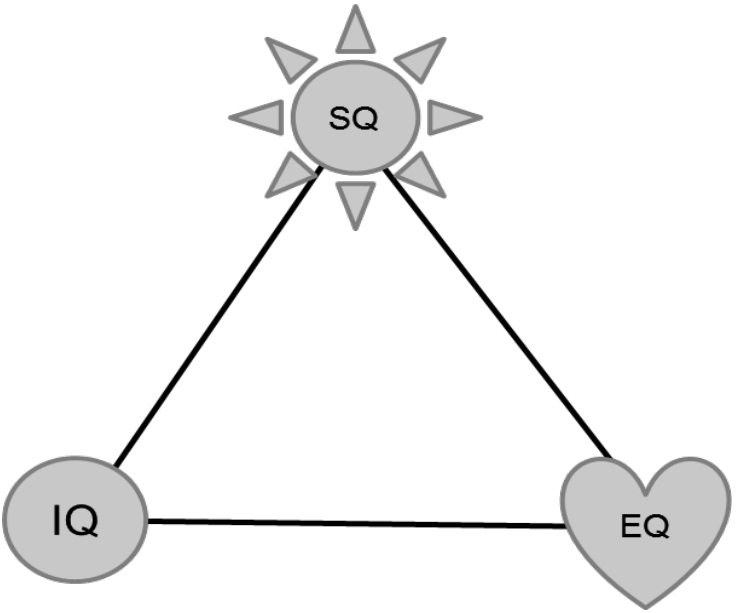
EQ : Emotional Quotent (Kecerdasan Emosi)

SQ : Spiritual Quotient (Kacerdasan Sipritual)

Gambar. Kecerdasan Spritual (SQ)

Gabungan Tiga Kecerdasan

Banyak usaha yang dilakukan para ilmuwan, agamawan dan para cendikiawan untuk menghilangkan stereotip tentang pemikiran dikotomis. Seolah-olah terjadi ada perbedaan antara ilmu yang dipelajari dari kalangan ilmuwan dengan ilmu yang dipelajaridari kalangan agamawan. Ilmu yang dicap sebagai pengetahuan diimport dari barat, sementara ilmu yang berasal dari agamawan berasal dari timur. Usaha tersebut bukan hanya menghilangkan kedua dikotomis tersebut, tetapi juga berusaha ingin menyatukanketiga kecerdasan (IQ, EQ, SQ) menjadi kekuatan yang seimbang. Ada hal yang positif yang didapat. Kalangan agamawan sudah banyak yang membekali dirinya dengan pengetahuan ilmiah sehingga dapat menyatukan ilmu agama dengan kaidah ilmiah. Menggunakan metode riset, mempelajari matematik untuk pengukuran statistik. Sementara kalangan ilmuwan barat saat ini sangat intent dan menggelontorkan dana besar untuk meneliti kekuatan Kecerdasan Spritual. Mereka berusaha mencari menghubungkan spritual dengan kajian ilmiah. Tetapi belum dapat hasil yang memuaskan mereka. Mereka tidak mampu membuat formulasinya secara tepat. Bagi mereka yang menggunakan konsep penggabungan ketiga kecerdasan tadi pengetahuanmereka menjadi bertambah dengan adanya kesadaran baru, bahwa ketiga kecerdasan tersebut perlu dimiliki oleh manusai secara utuh.



Gambar. Menggabungkan Tiga Kecerdasan (IQ, EQ dan SQ)

Meskipun usaha penyatuan tersebut punya nilai positif. Dimana kalangan ilmuwan bertambah saleh secara pribadi dan kalangan agama mengenal cara berfikir ilmuwan. Namun di lapangan masih tetap saja berjalan seperti semula, karena elum ada unsur pengikat ketiga kecerdasan tersebut. Kalangan ilmuwan dan praktisi masih tetap dengan jalur keilmuannya. Bagi pengelola dan pemimpin organisasi tetap mengelola organisasinya menurut kaidah lama, sesuai dengan metode ilmiah, kaidah akademis dan praktisi yang mereka kuasai. Masih tetap berjalan menurut teori masing-masing sesuai yang mereka pahami meski seringkali keluar dari pakem agama. Sementara dikalangan agamawan belum banyak mendalami bidang-bidang yang berhubungan pengetahuan akademisi, pengetahuan praktis dan kaidah ilmiah yang teorinya lebih banyak berasal dari barat, seperti ilmu ekonomi, ilmu kedokteran, teknologi, pertanian, sosial dan lain-lain lebih banyak didominasi ilmuwan didikan barat ketimbang didikan agama. Dari kalangan agamawan belum banyak

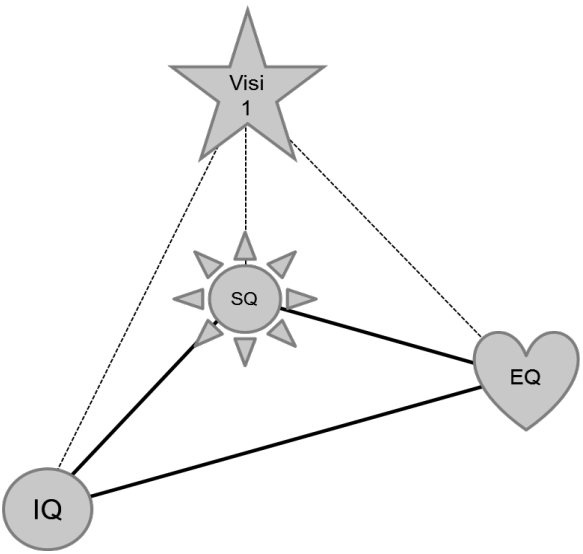
yang tertarik terjun untuk mengelola organisasi. sehingga terkesan mereka juga berjalan sendiri. Bagaimana solusinya? Bagaimana menggabungkannya? Ini yang akan menjadi topik menarik untuk dibahas. Penulis mencoba menuangkannya dalam tulisan ini.

Apa yang harus dilakukan agar kedua dikotomi di atas dapat dipadukan. Kemudianketiga kecerdasan tadi (IQ, EQ dan SQ) dapat digabungkan, direkat dengan ikatan yangkuat, sehingga manusia memiliki kecerdasan seimbang, terarah dan bisa disinergikan untuk menuju titik yang sama. Menuju arah yang sama. Semua mempunyai kompas yangsama. Kami yakin baik ilmu pengetahuan diperoleh lewat penalaran dan pengamatan maupun petunjuk wahyu dari kitab suci berasal dari sumber yang sama, yaitu sama-samadari Allah. Selayaknya bersesuaian, tidak bertentangan satu sama lain. Kalau ada ketidak sesuaian berarti manusia sebagai mahluk Allah masih lemah, masih memiliki kekurangan. Perlu mencari lagi, belum menemukan kesesuaian tersebut. Manusia harusberusaha dengan sekuat tenaga, berjuang (*berjihad*) mencari jalan untuk menemukan kesesuaian itu. Allah memberi kesempatan kepada manusia untuk menemukannya, meski harus menembus angkasa. *QS : Ali Imran : 191. "(yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri, duduk atau dalam keadaan berbaring, dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata). "Wahai Tuhan kami, tidaklah Engkau menciptakan semua ini sia-sia. Maha Suci Engkau, lindungilah kami dari azab neraka."*

Leadership Skill and Character Model

Dalam upaya mencari penyesuaian dan penggabungan yang dapat mengikat ketigakecerdasan tersebut kami sampaikan satu pemikiran dan kami sebut dengan "*LeadeshipSkill and Character Model"*. Untuk dapat memahami "*Leadeship Skill and Character Model"* perlu memiliki 4 kecerdasan. **Kecerdasan Pertama** dimulai dari pemahaman tentang Prinsip Bintang, yaitu **Kecerdasan Visi (VQ)** yang berhubungan dengan keyakinan kepada Allah dan Keadaan Akhir (*Akhirat*) sebai

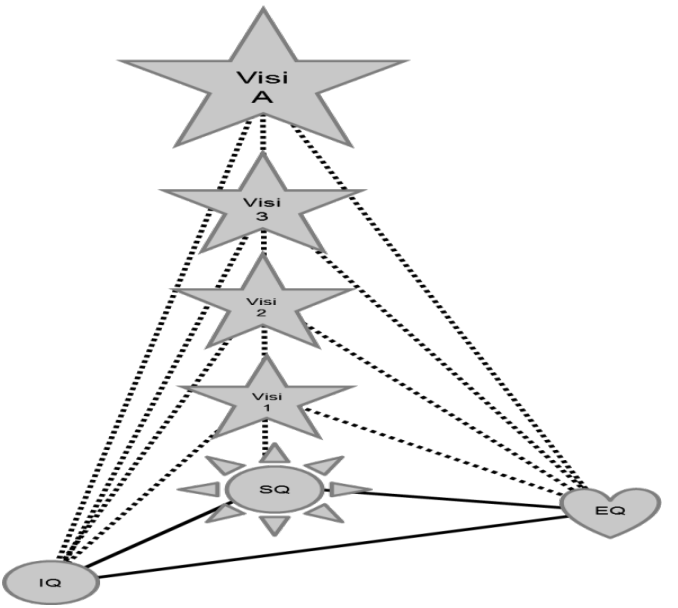
unsur Visi. Apabila Prinsip Bintang sudah difahami dan diyakini maka langkah kedua adalah **Kecerdasan Spiritual(SQ)**, kami sebut Prinsip Matahari. Kecerdasan ini menyangkut kecerdasan tentang hubungan manusia secara vertikal kepada Sang Pencipta. Kecerdasan yang ketiga adalah **Kecerdasan Emosi (EQ)**, yaitu kecerdasan hubungan sosial sesama manusia yang bersifat horizontal, Kami sebut dengan Prinsip Cinta. Sedangkan kecerdasan yangkeempat adalah **Kecerdasan Intelektual (IQ)**, merupakan kemampuan teknis yang perludimiliki manusia dalam menjalankan Misi Kepemimpinan, kami sebut Prinsip Akal. Keempat Kecerdasan ini membentuk trapesium segitiga dengan Kecersadan VQsebagai titik sentral.



Gambar. Leadership Skills and Characters Model Jangka Pendek

Model di atas masih belum lengkap karena masih berhubungan dengan Visi Duniasaja. Belum cukup jika belum diselaraskan dengan Visi Akhirat sebagai Tujuan Jangka Panjang manusia, sebagai cita-cita manusia setelah berkarya di dunia. Model seperti inihanya dapat membawa manusia mencapai kejayaan di dunia. Agar menghasilkan kejayaan di dunia dan keberhasilan di akhirat, maka harus mengikuti model yanglengkap.

Model yang lengkap adalah melalui beberapa tahapan tingkatan Visi selama di dunia untuk mencapai Visi Akhirat yang lebih hakiki. Dengan model ini pembaca akan selalu diingatkan agar setiap tindakannya selalu melihat Visi Akhirat. Setiap individu hendaknya senantiasa berusaha menjadi pemimpin unggul dalam membawa misinya sukses dunia dan akhirat.

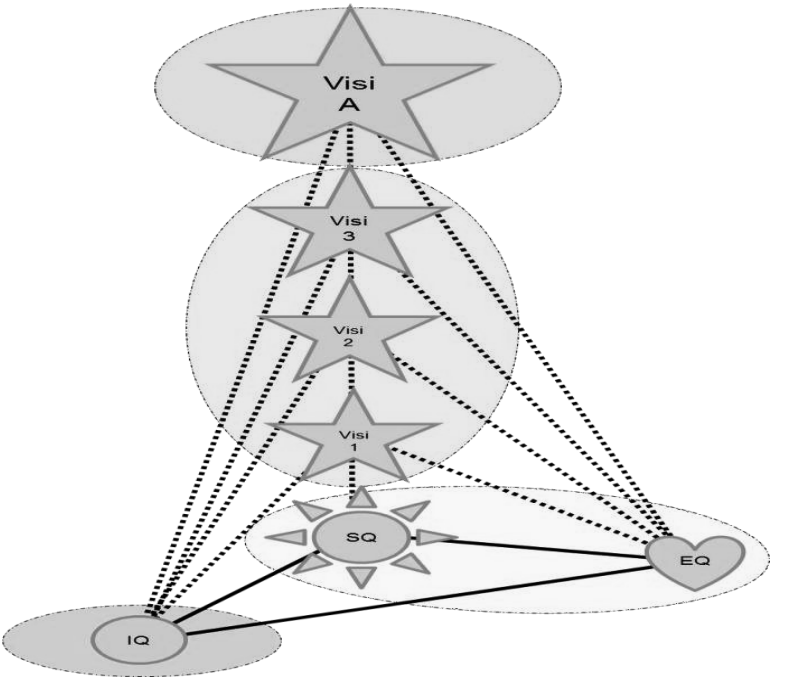


Gambar. Leadership Skills and Characters Model Jangka Panjang

Menggunakan Leadership Skills and Characters Model

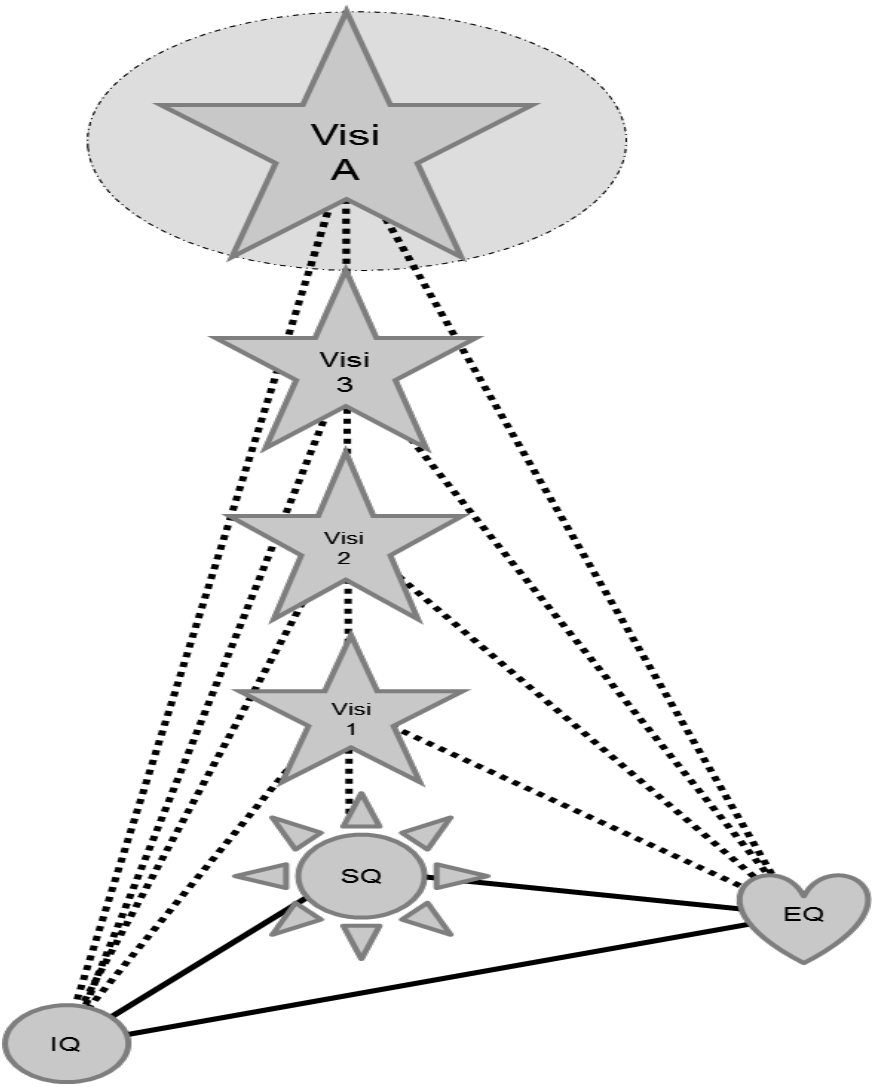
Penggunaan Model ini adalah merupakan isi dari buku ini. Bagian pertama buku ini merupakan Prinsip Bintang (*Star Principals*). Prinsip Bintang adalah bagian dari Visi Akhirat atau cita-cita akhirat manusia yang harus menjadi tujuan utama seorang pemimpin. Visi ini yang mendasari seorang pemimpin untuk bertindak. Bagian kedua buku ini masih merupakan bagian-bagian dari Prinsip Bintang menceritakan tentang Visimanusia selama ada di dunia dengan berberapa tahapan Visi yang lebih pendek, yaitu mulai dari masa sebelum baliq, masa mencari ilmu, masa berkarir sampai dengan

purna bakti. Sedangkan Bagian Ketiga merupakan Prinsip Cinta (*Love Principals)* merupakan gabungan dari hubungan manusia dengan pencipta (SQ) dan hubungan sesama manusia (EQ). Seorang pemimpin harus senantiasa berhubungan dengan Sang Pencipta (SQ) dan bagaimana seorang pemimpin ketika melakukan hubungan interpersonal sesama manusia (IQ). Bagian keempat menyangkut dengan kompetensi pemimpin, keahlian (*skills*) seorang pemimpin. Ilmu kepemimpinan yang harus dimiliki seorang pemimpin, kami sebut dengan Prinsip Akal (*Mind Primciples*). Dari keempat Prinsip tersebut, pada akhir Bagian Kelima kami lengkapi dengan kisah-kisah inspiratif dan kata-kata bijak agar pembaca yang berniat menjadi pemimpin unggul selalu termotivasi mengunakan keempat Prinsip tersebut. Dengan penggunaan prisnsip tersebut secara terus menerus dan berulang-ulang akan terjadi internalisasi menjadi Karakter Unggul para Pemimpin.



Gambar. Urutan Pembahasan Buku ini

BAGIAN KEDUA



KETETAPAN SIKLUS HIDUP MANUSIA

BAB 4

MASA PRALAHIR DAN BALITA

(Masa Masih Lemah Fisik dan Mental)

"Allah yang menciptakan kamu dari keadaan lemah, kemudian Dia menjadikan (kamu)setelah keadaan lemah itu menjadi kuat, kemudian Dia menjadikan (kamu) lemah (kembali) dan beruban. Dia menciptakan apa yang Dia kehendaki. Dia Maha Mengetahui, Maha Kuasa". (QS : Ar-Ruum 54)

Pengantar

Sejak anak masih dalam kandungan sebenarnya sudah peka terhadap lingkungandan sudah mampu menangkap perubahan yang ada disekitarnya. Sianak dalam kandungan dengan stimulus-stimulus tertentu bisa diberikan pembelajaran dengan skalaterbatas melalui pendidikan yang disebut pendidikan pralahir (*pranatal)*. Kemudian setelah anak lahir sebagai seorang bayi ibunya harus memperhatikan sekali kesehatan bayinya. Memberi makan dan menyusukannya. Pemberian Air Susu Ibu (ASI) dilakukansampai anak berusia 2 tahun. Pada usia ini pemberian makanan yang bergizi menjadi hal yang sangat kritis terhadap anak agar anak dapat tumbuh secara normal. Baik untukpertumbuhan fisik maupun mental anak. Pada usia-usia tersebut baik fisik maupun mental seorang anak masih lemah, orang tua harus sangat hati-hati dalam membesarkannya. Yang tidak kalah pentingnya adalah pembentukan citra diri dan konsep diri sianak sudah dimulai. Sejak anak dalam kandungan sampai anak akhil baliqadalah proses pembentukan citra diri dan kosep diri. Hal ini akan menentukan keberhasilan dan kesuksesan bagi anak setelah ia dewasa. Kalau pembentukan ini salahsetelah dewasa nanti anak anda tidak seperti yang anda harapkan, hanya penyesalan bagi anda. *QS : Al-Baqarah : 233. "Ibu-ibu hendaknya menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh,bagi yang ingin menyusui secara sempurna. Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka, dengan cara yang patut, Seseorang tidak dibebani lebih dari kemampuannya ".*

Sejak dalam kandungan sampai sianak masuk sekolah dasar merupakan fondasi awal yang sangat kritis bagi pembentukan konsep diri seorang anak. Hal ini perlu diperhatikan para orang tua. Pembentukan konsep diri pada 6 tahun pertama ini akan dijadikan fondasi untuk mengkonstruksi dirinya. Setelah pembentukan tahap pertama pembentukan tahap kedua pada saat anak usia sekolah sampai sianak remaja dan menjelang dewasa. Tahukah kita bahwa manusia dilahirkan mempunyai perangkat keras(*hardware)* yang sama diciptakan Allah. Seorang anak yang dilahirkan telah dilengkapi oleh Allah dengan memiliki 100 milyar sel otak aktif dan 900 milyar sel otak lainnya yang siap digunakan. Sehingga tolal sel otak yang dimiliki manusia sangat luar biasa, setara dengan super komputer 1 triliun sel otak. Seperti komputer milik anda dengan memori 1.000 giga bit atau 1 tera bit. Pada usia belum dewasa peranan orang tua bagaimana memprogram super komputer hayati yang dimiliki orang tua agar menjadi super komputeryang handal. Jika salah program atau karena tidak tahu cara memprogram nanti komputer anda setelah dewasa akan menjadi komputer memble. Hanya hebat di *hardware* saja. Jangan salahkan anak, tapi salahkanlah diri sendiri karena tidak mampumengelola potensi yang telah disediakan Allah tersebut. *QS : Al-Baqarah : 31. "Dan Dia ajarkankepada Adam semua nama-nama (benda) kemudian Dia perlihatkan kepada para malaikat, seraya berfirman. "Sebutkan kepada-Ku nama semua benda ini, jika kamu orang yang benar!"*

Masa bayi dalam kandungan (*pra natal*) sampai masa baliqh di mana manusia masih lemah. Karena itu anak belum dibebani tanggung jawab, tetapi orang tuanyalah yang dibebani tanggung jawab terhadap anaknya. Anak yang belum baliq belum berdosa apabila berbuat kesalahan. Sebaliknya orang tua akan menerima imbalan (*pahala*) apabila anaknya berbuat baik, pahala dari anak yang shaleh akan terus mengalir. Orangtua adalah pendesain awal untuk anaknya. Saat ingin punya anak para orang tua sudahberencana ingin anaknya laki-laki atau anak perempuan. Ini sudah merupakan

rencana awal, karena mereka sudah berusaha mencari cara bagaimana untuk mendapatkan anaklaki-laki atau anak perempuan. Tanggung jawab utama pembentukan sianak sampai baliqh ada pada orang tua. Anda harus punya Visi untuk anak anda mau dijadikan apa, bahkan sebelum lahir sebaiknya sudah anda rencanakan. Sehingga setiap tindakan anda dalam rangka untuk anak anda kelak sudah dengan niat yang sebenarnya. Ketika anda melakukan hubungan dengan istri sajapun anda tidak melupakan cita-cita Akhirat anda. Anda tidak lupa berdo'a (*doa berhubungan)* saat senggama. Kalau anda sebagai suami, sebagai kepala keluarga diskusikan dengan istri. Kalau ingin anak laki-laki atau anak perempuan. Kalau ingin anak laki-laki ingin potret seperti apa setelah dewasa. Untuk lebih mudah bisa diambil contoh fiqur atau sosok seorang pemimpin yang besar yang sukses di dunia dan benar menuju akhirat. Demikian pula kalau anak perempuan mau menjadi sosok wanita muslimah bagaimana?. *QS : Al-Mukmin 60. "Dan Tuhanmu berfirman. "Berdoalah kepad-Ku, niscaya akan Aku perkenankan bagimu. Sesungguhnya orang-orang yang sombong tidak mau menyembah-Ku akan masuk neraka Jahannam dalam keadaan hina"*

Masa Dalam Kandungan

Sebagai orang tua tentu kita sangat berharap agar anak kita menjadi anak yang shaleh. Anak yang akan memberikan kebahagiaan bagi kita di dunia, sebagai penyejuk hati dan penyelamat di akhirat. Rencanakanlah kegiatan sejak anak masih dalam kandungan. Usia kandungan 40 hari sudah dihembusakan Ruh. Para Hafizh penghafal Al-Qur'an banyak yang ketika masih dalam kandungan sering diperdengarkan oleh orangtuanya bacaan Al-Quran. Ibunya ketika hamil selalu membaca Al-Quran. Bisa juga ayahnya berada disamping istrinya membacakan bacaan Al-Quran. Bisa menggunakan CD, Ciptakan situasi belajar kepada istri anda ketika sedang hamil, biar kelak si anak menjadi orang pintar. *QS : Al-A'raf : 204. "Dan*

apabila dibacakan Al-Qur'an, maka dengarkanlah dandiamlah, agar kamu mendapat rahmat".

Ada satu penelitian yang dilakukan orang Amerika mengapa orang Israel pintar- pintar. Beliau cukup lama baru bisa mendapatkan keterangan. Orang Israel apabila istrinya sedang hamil, suaminya selalu mengajaknya belajar. Belajar matematik, Ilmu Fisikia, Kimia, Ilmu-ilmu Sosial, pergi keperpustakaan atau membaca. Jika ada wanita hamil pemerintah memberi subsidi kepada keluarga yang hamil agar si ibu hamil bisa banyak belajar dan memelihara bayi dalam kandungan dengan sebaik-baiknya. Agar anak tersebut nanti tumbuh menjadi anak yang pintar. Dengan dana subsidi tersebut siibu bisa belajar, bisa sehat, bisa tenang. *QS : Al-Baqarah : 122 . "Wahai Bani Israil! Ingatlah nikmat-Ku yang telah Aku berikan kepadamu, dan aku telah melebihkan kamu dari semua umat yang laindi alam ini (pada masa itu)".*

Kemudian bawa situasi menyenangkan kepada istri yang sedang hamil, karena emosi seorang ibu yang sedang hamil sangat berpengaruh kepada perkembangan janin.Janganlah wanita hamil atau ayahnya atau keluarga lain mengeluarkan kata-kata kotoratau panggilan yang jelek di dekat ibu yang hamil karena ada jabang bayi yang sudah bisa belajar sejak dalam kandungan. Jangan ada yang berbuat buruk membuat peristiwatragis pada saat ada wanita mengandung. Baik ayah, keluarga lain, apalagi ibunya sendiri yang sedang hamil. Bisa mempengaruhi kejiwaan sang bayi. Sering kita dengar terjadi, ibu yang sedang hamil melihat kecelakaan, terkejut atau melihat orang cacat. Sang ibu hamil mengalami trauma atau merasa membenci kepada hal yang dialaminya.Atau kurang menjaga lisannya pada saat hamil suka menggunjing kejelekan orang lain. Ternyata anaknya saat lahir mengalami cacat yang sama seperti apa yang disaksikannya. Kesan yang mendalam bagi ibu hamil bisa pempengaruhi perkembanganjiwa dan pembentukan fisik bayi. *QS : Luqman : 19. "Dan sederhanakanlah dalam berbicara dan rendahkanlah suaramu, Sesungguhnya seburuk-buruk suara ialah suara keledai".*

Kalau anda sebagai kepala keluarga rencanakanlah kegiatan anda bersama istri. Ajaklah ia berdiskusi untuk anak-anak anda kelak mulai awal anda menikah, ketika anakanda dalam kandungan, setelah melahirkan, pada masa balita sampai usia baliqh. Karena tanggung jawab ini dibebankan kepada anda sebagai laki-laki. Anda inginmenjadikan keluarga anda keluarga yang *sakinah, mawaddah dan rahmah.* Anda suksesberkarir, istri anda menjadi istri yang shaleha dan anak-anak anda menjadi anak yang shaleh. Lebih khusus lagi tanggung jawab itu kepada pihak laki-laki sebagai kepala keluarga. *QS An-Nisa' : 34. "Laki-laki (suami) itu pelindung bagi perempuan (istri), karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan) ".*

Pendidikan Anak Dalam Kandungan

Aplikasi pendidikan tidak akan teralisasi dengan baik tanpa adanya fondasi filosofisyang kuat dan kokoh, karena ruh atau jiwa pendidikan akan hidup dan lestari akan berdaya guna manakala pendidikan itu selalu dilingkupi oleh dasar-dasar filosofis yang kuat dan kokoh tadi. Dasar filosofi ini seharusnya tertuang dalam setiap gerak dan langkah kegiatan pendidikan. Filosofi ini merupakan landasan yang esensial dalam penyelenggaraan pendidikan. Sebagai sebuah landasan pokok setidaknya dapat dijadikan sesuatu yang saling mengikat dari prinsip-prinsip dasar yang ada, dapatdipegang terus dalam melaksanakan langkah-langkah pendidikan ini. *QS : Al-Baqarah : 127. "Dan (ingatlah) ketika Ibarahim meninggikan fundasi Baitullah bersama Ismail (seraya berdo'a). "Ya Tuhankami, terimalah (amal) kami. Sungguh, Engkaulah Yang Maha Mendengar, Maha Mengetahui"*

Oleh karena itu menurut *F. Rene Van de Carr*, pemahaman terhadap prinsip-prinsipdasar pendidikan, dalam hal ini pendidikan pralahir akan sangat membantu para pendidikmaupun orang tua mampu memaksimalkan potensi anak dalam kandungan untuk belajar. *F. Rene Van de Carr* menyimpulkan ada delapan prinsip dasar yang

membentukfondasi filosofi, sekaligus prosedur program dan langkah-langkah kegiatan pendidikan pralahir, yaitu (a) prinsip kerja sama; (b) prinsip ikatan cinta kasih pralahir; (c) prinsip stimulasi pralahir; (d) prinsip kesadaran pralahir; (e) prinsip kecerdasan bayi/anak; (f) prinsip pembiasaan perbuatan-perbuatan baik (g) prinsip melibatkan kakak-kakak dan saudara-saudara sang bayi dan (h) prinsip peran penting ayah dalam masa kehamilan.

Sementara menurut Dr. Baihaqi sebagian prinsip-prinsip tersebut dijadikan sebagaisyarat dan metode untuk melaksanakan langkah-langkah pendidikan bayi pralahir. Marikita padukan kedua pandangan ilmuwan tersebut untuk memberikan pemahaman nyatamengenai prinsip-prinsip dasar pendidikan pralahir kepada kita. *QS : Al-Baqarah : 128. "Ya Tuhan kami, jadikanlah kami orang yang berserah diri kepada-Mu, dan anak cucu kami (juga) umat yang berserah diri kepada-Mu dan tunjukkanlah kepada kami cara-cara melakukan (ibadah) kami, dan terimalah taubat kami. Sungguh, Engkaulah Yang Maha Menerima Taubat, Maha Penyayang."*

Perlu Cinta Kasih Sayang dan Kerja Sama

Salah satu diantara kebutuhan esensial manusia adalah cinta, kasih, dan sayang. Demikian juga halnya yang menjadi perekat dalam mengikat hubungan yang harmonis antara seorang isteri dan suami adalah cinta. Adanya rasa saling kasih, cinta, dan sayangakan dapat memberikan dampak positif bagi keduanya, terutama bagi isteri yang sedanghamil, kebutuhan tersebut sangat dominan. Dalam melaksanakan pendidikan anak dalam kandungan suami harus mengasihi dan menyayangi isterinya yang sedang mengandung itu dengan sepenuh hati. Karena, hal tersebut akan membuat isterinya merasa senang, tenteram, aman, tenang dan bahagia. Selain itu, kondisi tersebutmenciptakan kedamaian dan kerukunan dalam rumah tangga, serta hubungan yang harmonis antara suami-isteri terjaga dengan baik. *QS : Al-Fath : 4. "Dialah yang telah menurunkan*

ketenangan ke dalam hati orang-orang Mukmin. Untuk menambah keimanan atas keimanan mereka (yang telah ada). Dan milik Allah-lah bala tentara langit dan bumi dan Allah Maha Mengetahui. Maha Bijaksana"

Keadaan ini dengan sendirinya akan menghasilkan kerja sama yang baik, menjadisarana mudahnya melakukan aplikasi program pendidikan pralahir yang lebih efektif dan efisien. Program pendidikan pralahir, baik melalui stimulasi edukatif atau melalui latihan-latihan pendidikan yang dimuati nilai-nilai rasa cinta, kasih dan sayang, serta kerja samayang harmonis antara kedua belah pihak akan sangat membantu bagi anak pralahir untuk belajar memberikan dan menerima kasih sayang dan kerja sama secara interaktifdiantara mereka. *QS : Al-A'raf : 189. "Dialah yang menciptakan kamu dari jiwa yang satu (Adam) dan darinya Dia menciptakan pasangannya, agar dia merasa senang kepadanya. Maka setelah dicampurinya(istrinya) mengandung kandungan yang ringan, dan teruslah dia merasa ringan (beberapa waktu). Kemudian ketika dia merasa berat, keduanya (suami-istri) bermohon kepada Allah, Tuhan mereka (serayaberkata). : Jika Engkau memberi kami anak yang shaleh, tentulah kami akan selalu bersyukur.*

Memelihara Fitrah Ke-Tuhanan

Setiap manusia memiliki keyakinan adanya Zat Yang Maha Absolut, Mutlak, MahaAgung, Maha Besar. Keyakinan ini merupakan potensi asli dan mendasar manusia mulaisejak ia melakukan baiat dengan Tuhannya Allah, pada zaman manusia masih sebagairuh (alam azali) atau alam arwah. Pernyataan ini harus terus melekat dalam cita-cita hidup dan kehidupan setiap manusia, mulai sejak alam rahim, alam kandungan ibu, di dalam alam dunia (alam saadah), dan sampai alam akhirat. Bahwa manusia itu sudah membawa sifat ke-Tuhanan sebagai fitrah manusia. Siapapun orangnya tidak terkecuali,hanya lingkunganlah yang membuat ia berubah. QS : Al-A'raaf : 172. *"...Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku ini Tuhanmu". Mereka menjawab: "Betul*

(Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami) lakukan yang demikian itu agar di Hari Kiamat kau tidak mengatakan "Sesungguhnya ketika itu kami lemah terhadap ini."

Meningkatkan Ibadah

Ibadah merupakan salah satu tugas kepemimpinan manusia di bumi ini. Tugas ini merupakan tugas inti dari semua tugas yang diwajibkan Allah kepada manusia. Ada duakelompok jenis makhluk yang tendensi seruannya lebih kuat untuk melakukan ibadah- ibadah ini, yaitu selain manusia adalah bangsa jin. Namun bangsa manusia lebih kuat lagi penekanannya, karena ia diberi alat-alat indrawi yang cukup lengkap dan maksimal,yaitu berupa wujud yang indah, alat-alat indra yang lengkap baik jasmaniah maupun rohaniah dan akal fikir. Dengan merealisasikan ibadah-ibadah kepada Allah Swt. berartieksistensi kemanusiaannya akan dapat dilihat dan dapat diperhitungkan keberdayaannya baik di dunia maupun di akhirat. Sebagai orang tua yang memegang prinsip ajaran Islam, sebaiknya ia dapat memformulasikan keyakinannya itu dalam kehidupan anak-anaknya. Hal mendasar yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan kebiasaan-kebiasaan beribadah, sehingga menjadi contoh bagi anaknya yang sedang tumbuh dan berkembang dalam kandungannya. *QS : Al-Baqarah :139. "Katakanlah (Muhammad). "Apakah kamu hendak berdebat dengan kami tentang Allah, padahal Dia adalah Tuhan kami dan Tuhan kamu. Bagi kami amalan kami dan bagi kamu amalan kamu, dan hanya kepada-Nya kami mengabdikan diri dengan tulus."*

Membentuk Akhlak dan Kebiasaan Baik

Tema sentral yang menjadi pokok ajaran perjuangan dan dakwah Nabi MuhammadSaw. selama dua periode Mekah dan Madinah adalah penyempurnaan akhlak manusiaseluruh alam, baik yang bertalian dengan akidah, syariah, muamalah, jinayah, munakahah, dan lainnya. Untuk mencapai sifat-sifat kesempurnaan akhlak ini hendaklahorang tuanya memberikan contoh-contoh positif bagi anak-anaknya termasuk anak yangmasih dalam kandungan seperti yang dicontohkan Nabi. *Hadist : "Aku diutus Allah ke alam inihanyalah untuk menyempurnakan ketinggian akhlak-akhlak/budi pekerti yang baik"*. Contoh keteladanan orang tua kepada anak yang masih dalam kandungan hanya memberikan sensasi-sensasi positif, dengan lembut penuh kasih sayang yang berorientasi kepada makarimal akhlak, seperti berbicara lugas/jelas, sopan, penuh rasa hormat, dan kasih sayang, mengharapkan anak-anak dalam kandungan responsif dan mengulang-ngulanglatihan/sensasi tersebut, dengan rasa tenang dan senang.

Memupuk Kecerdasan dan Sikap Ilmiah

Dengan membiasakan langkah-langkah sederhana dalam berbagai materi yang dapat memberikan sensasi atau stimulasi di mana sibayi di dalam kandungan dapat menjawab atau meresponya, diharapkan si anak kelak dapat lebih banyak menerima dan meningkatkan minat dan keterampilan pada hal-hal yang baru. Keadaan tersebut memberikan dua manfaat, orang tua terutama ibu menjadi meningkat pengetahuannya dan dengan sendirinya akan meningkatkan daya kecerdasan otak dan sensitif terhadapsuasana ilmiah si anak pralahir. Pada saat seorang ibu hamil kedua orang tuanya suka belajar akan memberikan stimulus kepada sianak bagaimana sikap belajar. Terutama kepada si ibu sangat disarankan melakukan kegiatan membaca, suka mendengarkan ceramah-ceramah. Ceramah agama,

ceramah kesehatan, phisikologi atau pelajaran apasaja yang bermanfaat. *QS : Thaha : 114. "Maka Maha Tinggi Allah. Raja yang sebenar-benarnya. Dan janganlah engkau (Muhammad) tergesa-gesa (membaca) Al-Qur'an sebelum selesai diwahyukan kepada-Mu dan katakanlah "Ya Tuhanku, tambahkanlah ilmu kepadaku."*

Perlunya Stimulasi Pralahir

Ketika umur kandungan atau kehamilan telah mencapai lima bulan atau duapuluh minggu, maka instrumen indra anak dalam kandungan sudah potensial menerima stimulasi dan sensasi dari luar rahim, seperti indra peraba bayi sudah bisa merasakan sentuhan dan rabaan orang tuanya, indra pendengaran bayi sudah mampu mendengar,misalnya suara khas ibunya, dan indra penglihatan bayi sudah mampu melihat sinar terang dan gelap di luar rahim. Dengan latihan pendidikan pralahir berarti memberikan stimulasi sistematis bagi otak dan perkembangan saraf bayi sebelum dilahirkan. Selain itu, latihan-latihan edukatif pralahir membantu bayi lebih efektif dan efisien dan menambah kapasitas belajar setelah ia dilahirkan. *QS : Ali Imran : 6. "Dialah yang membentuk kamu dalam rahim menurut yang Dia kenendaki. Tidak ada Tuhan selain Dia. Yang Maha Perkasa, MahaBijaksana."*

Kesadaran Pralahir

Syariat Islam memberikan hak-hak janin begitu luas bagi keberadaan anak. Adanyahak-hak tersebut dapat memberikan kesadaran penuh tentang fungsi dan peran orang tua dalam pemeliharaan anak-anak prlahir. Kendati anak itu masih dalam kandungan. Hak-hak tersebut harus diberikan sesuai posrsinya, sehingga si janin dapat berkembang dengan baik. Hal-hal tersebut meliputi hal-hal berikut:

» Hak memiliki silsilah *(nasab)* keturunan yang jelas dan sah dari orang tuanya.

- » Hak terlindungi, terpelihara dari iklim keburukan baik fisik maupun bersifat psikis.
- » Hak terhindar dari penyakit menular baik akut maupun kronis.
- » Hak mendapatkan pelayanan asuhan, cinta, kasih, dan sayang dari orang tuanya.
- » Hak mendapatkan pemeliharaan iman, asasi fitrah tauhid.
- » Hak mendapatkan makanan dan minuman yang baik (*halal*) dan bergizi (*thayyib*).
- » Hak pemeliharaan dari bahaya yang dapat mengancam dan mengganggu perkembangan janin, seperti pengaruh obat-obatan yang berlebihan, obat terlarang, minuman keras dan lain-lain.
- » Hak mendapatkan hidup yang layak termasuk terlindungi dari bahaya yang mengancam hidup dan kehidupannya.
- » Hak ahliyah (kelayakkan/eksistensial) kehadiran janin sebagai individu yang dapatdiperhitungkan.
- » Hak pendidikan sejak dini, sejak dalam kandungan ibunya.
- » Hak lain-lainnya dalam Syariat Islam.

Keterlibatan Ayah dan Anggota Keluarga Sang Bayi

Pada dasarnya pendidikan anak pralahir hanya dapat dilakukan oleh orang tuanya,ibu dan ayahnya. Namun pada kenyataannya, pelaksanaan ini tidak menutup anggota keluarga lainnya seperti kakak-kakak sang bayi atau saudara lainnya seperti bibi sang bayi, paman, kakek, nenek dan lainnya dapat berperan dengan catatan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkebangan anak pralahir sesuai rancangan orang tuanya.

Ini suatu kisah yang menarik bagaimana seorang ayah terlibat dalam proses pralahir anaknya. Proses metamorfosis yang dialami oleh Patrick Tim sebagai seorang ayah. Ini kisahnya. Ketika itu Southern California sedang musim panas yang hangat malam hari

dan bersama istriku Marianne. Aku sedang dalam perjalanan ke konser. Dia berkata cologneku membuat ia mual. Bercanda, aku berkata, ''Ini salah satu favorit kamu. Kamu harus hamil. Yah.. sedikit yang aku tahu! Keesokan harinya pagerku berbunyi dan ketika aku menelepon Marianne, aku mendapat berita besar bahwa kami akan memiliki bayi pertama kami.

Kami telah mendiskusikan memiliki bayi dalam beberapa tahun sebelumnya, dan bahkan sudah memilih nama Sean dan Jennifer. Tanpa peringatan, dengan satu panggilan telepon, pikiran menjadi orang tua telah menjadi kenyataan. Sulit untuk mengungkapkan perasaanku ketika mengendarai mobil pulang malam itu. Pikiranku berkecamuk dengan antisipasi. Aku tidak sabar untuk melihat Marianne dan aku tidak percaya bahwa aku akan menjadi ayah. Bangga sebagai ayah, dengan senyum dan sukacita tak terkendali, aku membelikannya selusin mawar, enam pink dan enam kuning. Minggu-minggu dan bulan-bulan berlalu, dan hidup kami berpusat di sekitar kehidupan kecil yang tumbuh dalam Marianne. Aku segera menyadari bahwa anak kami yang belum lahir tidak sendirian dalam metamorfosis ini, untuk mencapai satu tujuan utama kami. Marianne mencerna informasi dari setiap buku, artikel dan program yang ia bisa ketemukan. Aku kagum pada dahaganya akan pengetahuan. Aku mulai merasa agak terasing karena dia menghabiskan lebih banyak waktu. Marianne membaca, semakin sedikit waktu dia menghabiskan waktu dengan aku. Hidup kami telah berubah. Sebagiandiriku merasa ditinggalkan, sedangkan bagian lain dari diriku mengagumi keinginan kuatnya untuk melakukan segalanya dengan benar untuk bayi kami.

Setelah semua itu, aku tak mungkin memiliki perasaan yang sama sedang dia lagiada di samping. Jantungku berdetak sendiri. Aku menyadari bahwa gadis ini telah menikah. 10 tahun yang lalu denganku, ia adalah seorang perempuan yang akan berbagimencintai orang lain sebagai seorang ibu. Aku harus mengakui, gagasan itu sedikit mengancam, terutama jika disertai dengan suasana hati.

Namun, pada saat yang sama,rasanya seperti menonton bunga mekar di depan mataku. Meskipun Marianne merasa gemuk dan tidak menarik, aku melihatnya di cahaya yang sama sekali berbeda. Dia indah dan aku mencintainya dengan cara yang baru dan lebih dalam. Tapi aku masih merasa seperti aku berada di luar melihat, dan keinginan aku untuk mencari cara agar menjadi lebih terlibat menjadi tumbuh.

Dalam enam bulan Marianne, aku melihat sebuah segmen berita tentang pendidikan pranatal dan berkomunikasi dengan bayi sebelum kelahiran. Aku meminta paket informasi. Ketika aku menerima itu, sebuah artikel dari majalah Omni tertangkap mataku. Ini menampilkan *Dr Rene Van de Carr*, seorang dokter kandungan, yang secaraefektif mengajarkan pasangan bagaimana berkomunikasi dengan bayi mereka sebelumkelahiran dengan menggunakan berbagai teknik dan latihan. Akhirnya, tiba giliran aku untuk belajar, yang aku lakukan dengan penuh semangat. Marianne dan aku mulai menggunakan banyak hal dari *Van de Carr* latihan Dr, beberapa di antaranya termasuk catatan musik dan menanggapi setiap kali bayi menendang. Setiap pagi dan sore hari, kami menghabiskan waktu sekitar 15 menit berbicara dengan Jennifer (meskipun kami belum tahu jenis kelamin, kami bermimpi tentang memiliki anak perempuan). Kami jugamenepuk-nepuk perut Marianne setiap kali bayi menendang. Pada bulan kesembilan, aku mengetuk sekali, dan Jennifer menendang sekali, dua kali, dan dia menendang duakali. Dia bangkit untuk ketika itu. Saya berkomunikasi dengan anak kami, dan kami merupakan ikatan bersama sebagai sebuah keluarga. Akhirnya, aku merasa seperti akuadalah bagian nyata kehamilan Marianne.

Setelah bulan persiapan dan antisipasi, Marianne masuk ke ruang persalinan. Kami akan menjadi orang tua. waktu persalinannya panjang, hampir 24 jam sebelum aku menyaksikan penobatan kepala bayi kami. Marianne mengerahkan semua kekuatannya, dan dengan matanya terpejam rapat dan kepalan tangan dan gigi terkatup,aku

melihat penentuan seorang prajurit saat ia siap untuk push akhir. Sangat lelah, dengan mendengus tertahan, dia mendorong dengan semua mungkin dan kepala bayi benar-benar keluar. Dengan suara lembut bermain biola dengan lembut di latar belakang, Jennifer, putri kami dan anak gadis kecil, lahir. Aku mengambil tangan Marianne dalam pikiran dan menciumnya. Aku membuat rekaman kelahiran Jennifer. Ketika dokter bekerja, aku mulai merekam video dan berkata, "Halo, Jennifer, senang akhirnya bisa bertemu denganmu." Rasanya seperti bertemu teman lama hilang.Matanya dan tangannya terbuka dan dia menoleh ke arah suaraku. Dalam hatiku, aku tahu dia mengenalinya. Setelah semua berlalu, aku telah berbicara dengannya setiap hari selama tiga bulan. Aku akan mengambil moment itu denganku sebagai keabadian.

Calon ayah kini memiliki kesempatan untuk meningkatkan suatu keajaiban pendidikan kelahiran anaknya. Aku percaya bahwa semua ayah harus pengalaman berinteraksi dan berkomunikasi dengan istri-istri dan bayi mereka sebelum kelahiran dansecara aktif terlibat selama bersalin dan proses kelahiran. Jennifer sekarang 19 tahun dan masih lekat dimataku peristiwa kalahirannya. Dia adalah seorang mahasiswa di perguruan tinggi dengan IPK 3,7. Aku benar-benar percaya pada IPK-nya, dan yang lebih penting lagi hubungan kami, telah disempurnakan oleh ikatan khusus yang kami mulai saat Jennifer masih di dalam rahim.

Masa Kelahiran dan Mengasuh Anak

Saat sang anak yang anda cintai lahir kalau ia laki-laki azankan dan kalau perempuan iqamahkan. Kemudian anda siapkan beberapa. Rencanakan untuk memberinama yang baik, karena nama yang baik itu merupakan doa. Lebih baik lagi anda sudahmempunyai cadangan nama untuk calon putra-putri anda sejak sebelum ia lahir. Untuk dijadikan sebagai apa anak-anak kita dimasa depan bisa tercermin dari nama yang andaberikan kepadanya. Karena nama itu gambaran

cita-cita anda terhadap anak anda. Ketika saya kecil sebelum masuk sekolah, kebetulan orang tua saya seorang pendakwah. Ia selalu membawa saya ke Masjlis Taklim-Majlis Taklim tempat beliau mengajar. Suatu ketika seorang murid beliau menanyakan nama saya. Ayah saya katakan nama saya "Zul Bahen" dari bahasa Arab. "Zul" itu berarti "mempunyai" dan Bahren itu dari kata "Bahraini" berarti "dua lautan". Orang tua saya berniat (*Planning*) terhadap anaknya, yaitu saya agar kelak mempunyai ilmu yang luas bagaikan luasnya dua lautan. Kata-kata itu teringat terus bagi saya dan merupakan tanggung jawab saya untuk mewujudkan cita-cita orang tua tersebut. Itulah salah satu do'a beliau terhadap saya sebagai anaknya. Begitu pula hendaknya kita yang lain sebagai orang tua berikanlah nama yang baik untuk anak-anak kita, karena itu sebagai doa. Nama-nama yang baik bisa anda cari dari buku-buku di toko buku, searching di internet atau tanyakan kepada orang tua atau kepada pemuka agama. Berbagai cara bisa anda lakukan untuk mendapatkan nama yang baik. *QS: Al-Baqarah 186. "Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, maka sesungguhnya Aku dekat. Aku kabulkan permohonan orang yang berdoa apabila dia berdoa kepada-Ku. Maka hendaklah mereka memenuhi-Ku dan mereka beriman kepada-Ku agar mereka mendapat petunjuk"*.

Setelah itu lakukanlah aqikah sebelum sibayi berusia 7 hari. Memberikan makananyang halal dan bergizi. Makanan yang halal secara zat maupun cara mendapatkannya. Makanan haram secara zat sudah jelas bila dikonsumsi akan merusak tubuh dan jiwa manusia. Karena itu diharamkan oleh Allah, seperti minuman keras akan merusak tubuh, kerena itu diharamkan. Minuman keras itu sama dengan membunuh diri pelan-pelan. Kalau ada yang kita konsumsi bisa membunuh kita pelan-pelan itu sama, haram hukumnya dikonsumsi. Memang agak sukar dipahami kenapa makanan secara zat halal,tetapi bila diperoleh dengan cara tidak halal menjadi haram, misalnya dengan cara mencuri, menipu, korupsi. Artinya makan yang halal

secara zat apabila diperoleh denganjalan yang haram itu menjadi sama seperti zatnya yang haram, bisa merusak jiwa dan merusak tubuh. Banyak kita temui orang tua yang memberi makan anaknya dengan caramemperolehnya haram, memberi kebutuhan hidup dengan jalan tidak jujur, anak tumbuh menjadi jahat. Apalagi ketika masih dalam kandungan, ayahnya memberikan belanja dari uang haram. Anaknya tumbuh menjadi anak yang tidak bisa diarahkan. Anakyang menjadi beban orang tua, menyusahkan orang tua. Jangan salahkan si anak, itu adalah salah orang tua. Desain yang anda berikan kepada anak tidak sesuai dengan tuntunan kitab suci. Selalulah Introspeksi diri, karena andalah yang bertanggung jawab sebagai desain anak-anak anda. *QS : Al-Baqarah : 168. "Wahai manusia Makanlah dari (makanan) yang halal dan baik yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah setan . Sungguh, setan itu musuh yang nyata bagimu."*

Ayah mencari rezeki nafkah untuk memberi nafkah kepada keluarganya. Ibu mengasuh bayinya,. memberikan makan, memandikan, menyusui anaknya sampai berusia 2 tahun dengan ASI (Air Susu Ibu), ASI adalah minuman yang paling sehat bagi bayi dari pada minuman yang lain. Suhu ASI langsung bisa diminum bayi. Biasanya anakyang diberi ASI oleh ibunya sampai mencapai usia 2 tahun mempunyai daya tahan terhadap berbagai penyakit. Perkembangan intelektual (intelegensia) dan emosinya lebihpeka. Disamping ASI itu sehat akan terjadi hubungan ikatan batin yang kuat antara bayidengan ibunya, jika periode menyusukannya sampai 2 tahun. Kemudian jangan lupa mengkhitankannya. Jangan sampai usianya terlalu besar baru dikhitan, misalnya setelahusia 10 tahun baru dikhitan. Nanti bisa membuat anak merasa malu. Kemudian berikan kasih sayang sampai mencapai usia kanak-kanak (balita). *QS : Luqman : 14. " Ibunya telah*

mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah-tambah, dan menyapihnya dalam dua tahun. Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada kedua orang tuamu. Hanya kepada Aku kembalimu"

Masa Balita Usia Emas

Pada usia balita khususnya pada usia emas (*golden usage*), usia 2 s/d 5 tahun persiapkan pendidkan agamanya yang baik bagi anak anda. Masukkan ke sekolah yangmemiliki pendidikan agama yang kuat. Jangan masukkan ke sekolah yang kurang pendidikan agamanya, apalagi sekolah yang berbeda akidahnya dengan anda. Karena pada usia dini anak-anak merekam apa saja yang disampaikan kepadanya. Pada diri mereka belum bekerja sensor pembanding mana yang benar dan mana yang salah. Mana yang baik dan buruk. Belum ada pilihan, karena memori mereka belum terprogram,*software* komputernya masih kosong. Kalau hal-hal prinsip sudah tertanam dibenak mereka akan sulit digantikan dengan prinsip yang baru sebagai prinsip yang benar. Padahal kita sudah cita-citakan anak untuk mencapai Visi Akhirat. Kalau salah pendidikan bisa Visi Akhirat tidak tercapai, sudah dimasuki oleh pemikiran lain. Alangkahruginya kita jika hal ini terjadi, ketika kita salah mencarikan sekolah mereka ditingat PAUD (Pendidikan Usia Dini), TK (Taman Kanak-kanak) dan SD (Sekolah Dasar). Kita kelak akan diminta pertanggung jawaban di akhirat tentang kesalahan ini. *Hadist : "Setiap kamu adalah pemimpin dan akan diminta pertanggung jawaban apa yang dipimpinnya.* Sekarang sekolah yang berbasis agama sudah banyak, seperti TK Islam Terpadu, SD IT (SekolahDasar Islam Terpadu) atau sekloah Ibtidaiyah, pesantren, dan lain-lain. Kalau TK dan SDyang dimasukinya kurang konten agama, sore hari bisa dimasukan sekolah agama atautahfidz Al-Quran. Disamping itu untuk mendukung perkembangan psyikomotorik dan intelektual anak dapat diikutkan kursus lain sesuai dengan bakat dan keinginan mereka.

Bagi kita sebagai orang tua atau sebagai pendidik atau siapa saja yang terlibat masalah pendidikan anak agar jangan berkata-kata yang bersifat negatif kepada anak- anak. Hendaklah kita selalu memberikan kata-kata positif kepada anak-anak. Kata-kata kurang baik jangan selalu didengar mereka. Karena kata-kata kurang baik bersifat negatif

(negasi). Contohnya kata "bodoh", "susah" atau sebutan buruk yang lain. Apabila selalu kita menyebutkan kepada anak-anak kata-kata bodoh kata-kata ini bisa tertanam di alam bawah sadar (*unconsius mind)* sianak dan mereka merasa benar-benar sebagai orang bodoh. Akibatnya ia malas belajar dan setiap belajar tidak percaya diri, karena merasa dirinya benar-benar bodoh. Awas ia benar-benar bisa menjadi anak yang bodoh. Kemudian guru tidak boleh mengatakan pelajaran tertentu "sulit". Misalnya pelajaran matematik itu sulit. Kalau di pikiran si anak sudah tertanam bahwa pelajaran matematik itu sulit jangan harapkan nilai matematiknya bisa bagus. Selalulah memberikan motivasi dan berkata dengan kata-kata positif. Karena kata-kata positif, sikap positif dan pemikiran positif menghasilkan aura positif ke se keliling kita. Begitu pula sebaliknya akan menghasilkan aura negatif. Apabila kita selalu bersikaf negatif, berkata-kata negatif atau berfikiran negatif akan menularkan aura negatif ke lingkungan kita. *QS : Qaf : 12. "Wahai orang-orang yang beriman, jauhilah banyak dari prasangka, sesungguhnya sebagian dari prasangka itu dosa,..."*

Masa Kanak-Kanak

Jika usia anak mencapai 7 tahun diajak shalat bersama (*berjamaah)*. Lebih baik kalau sudah dapat diajak sebelum usia 7 tahun. Ayah menjadi imam, ibu dan anak menjadi makmum. Sehingga pada usia 10 tahun seorang anak sudah lengkap shalatnya 5 waktu. Apabila belum mau shalat sampai usia 10 tahun boleh ditegur dan tetapkan ketentuan yang lebih tegas, tetapi tetap dengan niat mendidik dan rasa kasih sayang, misalnya kalau masih belum shalat uang jajannya dipotong atau tidak akan dibawa jalan-jalan lagi, dan lain-lain. Ajarkan membaca Al-Qur'an pada masa kanak-kanak. *QS : Luqman : 17. "Wahai anakku! Laksanakanlah shalat dan (manusia) berbuat yang makruf dan mencegah (mereka) dari yang mungkar dan bersabarlah terhadap apa yang menimpamu, sesungguhnya yang demikian itu termasuk perkara yang penting."*

Syukur alhamdulillah kalau anda merencanakan anak anda menjadi seorang hafizd Al-Qur'an dan sianak mempunyai cita-cita yang tinggi. Tanamkan akidahnya yang kuat untuk anak-anak anda agar tidak mensekutukan Allah. Ajarkan sikap dan perilaku yang baik. Tidak hanya diasah kemampuan kognitif saja, atau kecerdasan otak (*IQ*) semata,tetapi juga kesadaran afektif atau kecerdasan emosi (*EQ)*, Kecerdasan Spiritual (*SQ*) secara berimbang. Menurut hasil riset yang terbaru keberhasilan seseorang tidak semata-mata karena IQ, persentasi pengaruhnya kecil hanya 15%-20% saja terhadap kesusksesan seseorang. Sedangkan EQ dan SQ memiliki kontribusi lebih dominan mencapai 80%-85 %. *QS : Luqman 13 : "Wahai anakku! Janganlah engkau mempersekutukan Allah,sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar-benar kezaliman yang besar"*.

Lima Poin Penting Pendidikan Anak

Apakah ilmumu hari ini? Sudahkah engkau siapkan dirimu untuk masa depan anak-anakmu? Apakah kamu sudah menyediakan tahta untuk tempat kembali anakmu di negeri yang sebenarnya. Di Negeri Abadi? Mari kita mengukir masa depan anak-anak kita. Untuk menyiapkan tempat anak-anak kita yang terbaik semasa hidupnya di dunia dan akhirat. Untuk itu kita sebagai orang tua harus membekali diri. Mari persiapkan diri kita untuk itu.

Kesuksesan adalah Titik Akhir di Negeri Abadi

Belumlah sukses jika anakmu menyandang gelar atau jabatan yang tertinggi, ataumengumpulkan kekayaan terbanyak. Mungkin itu semua hanyalah jalan menuju ke Kesuksesan Sejati. Atau bahkan, bisa jadi, itu semua malah menjadi penghalang kesuksesan sejati. Belum bahkan sebenarnya itu semua tak sepenting nilai ketaqwaan. Begitulah hidup di dunia ini hanya kesenangan yang sementara, maka janganlah tertipudengan tolok ukur yang semu. Pancangkanlah cita-cita untuk anak-anakmu di Negeri Abadi, ajarkanlah mereka

tentang cita-cita ini. Bolehlah mereka memiliki beragam cita- cita dunia, namun janganlah sampai ada yang menyimpang dari cita-cita Akhirat. QS Ali-Imran :185 . *"Tiap-tiap yang berjiwa akan merasakan mati. Dan sesungguhnya pada hari kiamat sajalah disempurnakan pahalamu. Barang siapa dijauhkan dari neraka dan dimasukkan ke dalam surga, maka sungguh ia telah beruntung. Kehidupan dunia itu tidak lain hanyalah kesenangan yang memperdayakan."*

Memahami Anak-anakmu

Untuk memahami anak-anak kita ada dua hal yang perlu kita amati. Pertama, amatisifat-sifat khasnya masing-masing anak anda. Tidak ada dua manusia yang sama persisseluruhnya. Tiap manusia unik, memiliki perbedaan yang satu dengan yang lain. Pahami keunikan masing-masing, dan hormati keunikan pemberian Allah Swt. Kedua, fahami ditahap apa saat ini si anak berada. Allah Swt. mengkodratkan segala sesuatu sesuai tahapan atau prosesnya. Anak-anak yang merupakan amanah pada kita ini, juga dibesarkan dengan tahapan-tahapan. Tahapan sebelum kelahirannya merupakan alam arwah (*alam azali*). Di tahap ini kita mulai mendidiknya dengan cara kita menjalankan ibadah, amal ketaatan pada Allah dan juga dengan selalu menjaga hati dan badan kita secara prima. Itulah kebaikan-kebaikan dan pendidikan pertama kita pada buah hati kita.QS : Al-A'raaf : 172. *"Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu mengeluarkan dari sulbi (tulang belakang) anak cucu Adam keturunan mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku ini Tuhanmu". Mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami) lakukan yang demikian itu agar di Hari Kiamat kau tidak mengatakan "Sesungguhnya ketika itu kami lemahterhadap ini."*

Pendidikan anak dalam Islam, menurut Sahabat Rasul Ali bin Abi Thalib, dapat dibagi menjadi 3 tahapan berdasarkan penggolongan usia: Tahap **BERMAIN.** Ajaklah mereka bermain. Dari lahir sampai usia kira-kira 7 tahun. Tahap **PENANAMAN DISIPLIN.** Ajarilah

mereka adab. Dari usia kira-kira 7 tahun sampai 14 tahun. Tahap **KEMITRAAN.** Jadikanlah mereka sebagai sahabat. Kira-kira mulai usia 14 tahun ke atas.Ketiga tahapan pendidikan ini mempunyai karakteristik pendekatan yang berbeda sesuaidengan perkembangan kepribadian anak yang sehat. Begitulah kita coba memperlakukan mereka sesuai dengan sifat-sifatnya dan tahapan hidupnya.

Memilih Metode Pendidikan

Setidaknya, menurut dua orang pemikir Islam, yaitu Muhammad Quthb dan Abdullah Nasih 'Ulwan, ada lima Metode Pendidikan dalam Islam. Pertama adalah melalui "Keteladanan", yang kedua adalah dengan "Pembiasaan", yang ketiga adalah melalui Pemberian "Nasehat", yang keempat dengan melaksanakan Mekanisme "Kontrol", sedangkan yang terakhir dan merupakan pengamalann hasil pendidikan adalah Metode Pendidikan melalui Sistem **sangsi**. Jangan tinggalkan satu-pun dari ke lima metode tersebut, meskipun yang terpenting adalah Keteladanan sebagai metode yang paling efektif**.**

Hal-hal apa saja yang perlu kita berikan kepada mereka, sebagai amanah dari AllahSwt. Setidak-tidaknya ada 7 bidang. tersebut adalah: (1) Pendidikan Keimanan (2) Pendidikan Akhlaq (3) Pendidikan Pemikiran (4) Pendidikan Fisik (5) Pendidikan Sosial

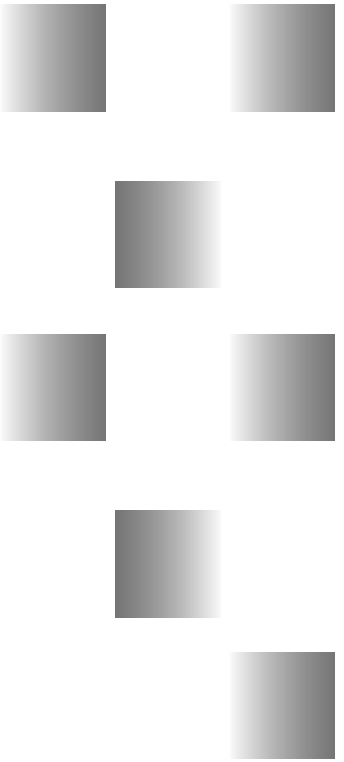
(6) Pendidikan Kejiwaan dan Kepribadian (7) Pendidikan Jenis Kelamin (*sexual education*). Hendaknya semua kita pelajari dan ajarkan kepada mereka.

Kira-kira gambaran pribadi seperti apakah yang kita harapkan akan muncul pada diri anak-anak kita setelah hal-hal di atas kita lakukan? Mudah-mudahan seperti yang kita harapkan, seperti yang telah dijelaskan di atas. Selamat akidahnya, benar ibadahnya, kokoh akhlaqnya, mempunyai kemampuan untuk mempunyai penghasilan, jernih pemahamannya, kuat jasmaninya, dapat melawan hawa nafsunya sendiri, teratururusan-urusannya, dapat menjaga waktu,

berguna bagi orang lain. Insya Allah, Dia akan memberi ganjaran kepada kita dengan pahala terbaik, sesuai jerih payah kita, dan semoga kita kelak bersama anak-anak kita dikumpulkan di Negeri Abadi. *H*adist Nabi :

"Sebaik-baik manusia adalah yang memberikan manfaat pada orang lain".

Pada saat menjelang baliq bisa disampaikan apa yang akan dialami anak kita ketikananti baliq. Tanda-tanda seseorang akan akhil baliq. Adanya perubahan fisik, suara, ketertarikan dengan lawan jenis, mimpi basah. Dan lain-lain. Tentunya akan berbeda penyampaiannya antara anak-laki-laki dan perempuan. Anak perempuan sebaiknya disampaikan oleh ibunya dan anak laki-laki oleh ayahnya. Biasanya anak perempuan lebih cepat mengalami baliqh dari pada anak laki-laki. Jagalah mereka dari lingkungan yang buruk, ciptakan lingkungan baik di sekitar anda agar anak-anak kita tumbuh dalam lingkungan yang baik. Anda juga harus bertanggung jawab dalam menciptakan lingkungan di sekitar anda menjadi lingkungan yang baik. Kalau anda apatis terhadap lingkungan anda bisa terkena dampaknya. Jangan sampai anak-anak anda terpengaruhnarkoba. Berikan ajaran dan pemahaman tentang bahaya narkoba yang dapat menghancurkan kehidupan mereka. Hancur kehidupan dunia dan hancur kehidupan akhirat.



BAB 5

MASA PEMATANGAN

"Dan jika keduanya memaksamu, untuk mempersekutukan Aku dengan sesuatu yang engkau tidak mempunyai ilmu tentang itu, maka janganlah engkau mentaati keduanya, dan pergaulilah keduanya di dunia dengan baik, dan ikutilah jalan orang yang kembali kepada-Ku. Kemudian hanya kepada-Ku tempat kembalimu, maka akan Aku beritahukan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan" (QS : Luqman : 15)

Pengantar

Usia baliq adalah usia remaja menuju kedewasaan di mana mereka sedangmencari identitas diri. Mereka selalu ingin mencari kebebasan. Sering menentang apa yang dilarang norma, tidak suka dengan aturan yang mengikat dan mereka mulai mencari-cari pemikiran logis menurut versi mereka. Kalau dihadapi dengan keras bisa terjadi perlawanan dan menentang kita sebagai orang tua. Pada usia ini orang tua harusbijak dan sering memberikan penjelasan akibat baik dan buruk apa yang dikerjakan mereka. Tetapi jangan terlalu rewel, karena mereka tidak terlalu suka dengan nasehat. Mereka lebih suka mencontoh. Tunjukkan teladan yang baik (*uswatul hasanah*) sebagai figur orang tua kepada mereka. Jangan memaksakan kehendak kita sebagai orang tua,tetapi arahkan mereka ke arah yang baik. Mereka hendaknya diarahkan mandiri, karenasetelah baliq mereka sudah dituntut tanggung jawab terhadap perbuatannya. Perbuatanbaik sudah diberikan balasan pahala dan perbuatan buruk akan dicatat sebagai kesalahan (dosa) mereka. *QS : Lukman : 16. "(Luqman berkata). "Wahai anakku! Sungguh jika ada (sesuatu perbuatan) sebesar biji sawi, berada dalam batu atau langit, atau di bumi, niscaya Allah akan memberinya (balasan). Sesungguhnya Allah Maha Halus, Mahateliti."*

Coba kita berkaca kepada Muhammad sebelum diangkat menjadi Rasul. Pada usia12 tahun, usia sangat belia dibawa pamannya Abu Thalib berbsinis ke negeri Syam, ke Irak, Yaman dan kota-kota yang ada di Arab. Berbisinis dengan orang berlatar belakangyang berbeda, dengan orang Jahudi, Nasrani, Majusi dan kabilah-kabilah Arab

yang lain. Selama lebih kurang empat tahun ia belajar langsung dari pamannya cara-cara berbisnis (*teori-teori bisnis*). Beliau mempelajari perilaku pelanggannya yang berbeda budaya, berbeda keyakinan dan berbeda kebiasaan dengan kabilah Bani Hasyim. Padausia 16 tahun, masih remaja beliau minta izin kepada pamanya untuk mandiri berbisnis sendiri. Beliau sudah *Go Internasional* dan Global. Luar biasa Muhammad muda itu ia sudah menjadi pengusaha Muda. Apakah anak-anak kita pada usia tersebut sudah diarahkan mandiri. Saya kira belum banyak yang melakukan. Artinya sebenarnya anak usia baliqh sudah punya potensi untuk menjadi enterpreneur muda yang hebat, handal dan berbakat seperti Muhammad ketika masih muda apabila dilatih dengan baik. *QS : AliImran : 139. "Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman."*

Cara berbisnisnya Muhammad yang dikenal dengan konsep STAF (*Siddiq = jujur, Tabligh = menyampaikan/komunikasi, Amanah = dipercaya, Fathonah = Cerdas/strategi*). Pada usia muda seperti itu Muhammad sudah memiliki *fashion* dan *character* dan sudah punya citra diri (*individual brand)* yang kuat, yaitu sifat jujur dan amanah sifat yang langka didapatkan saat ini. Penganut agama lain juga mengakui Muhammad sebagai pribadi yang jujur dan layak dipercaya, disebut *Al-Amin*. Dengan predikat *Al-Amin* yang telah ia miliki ini merupakan modal utama Muhammad ketika berdakwah menyampaikan kebenaran saat menjadi Rasul, sehingga pengikutnya cepatpercaya. Ajarannya cepat diterima, cepat berkembang khususnya dikalangan masyarakat Madinah yang lebih terpelajar. Lebih banyak menggunkan akalnya ketimbang masarakat Makkah yang lebih banyak memakai emosinya. Oleh sebab itu mari kita bangun *fashion* anak-anak kita sejak muda. Jujur dan amanah. Sikap ini sekarang agak sukar diperoleh. Jujur saat ini seperti mutiara yang hilang dan mahal harganya. Perlu dicari, dibangun kembali sikap ini. *QS : Al-Ahzab : 70. "Wahai orang-orang yangberiman, Bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar."*

Mengajarkan dengan Contoh

Pendidikan dan pembelajaran pada saat usia remaja sebaiknya lebih banyak dilakukan dengan pembiasaan dengan cara memberikan teladan. Jangan terlalu banyakdengan kata-kata atau teori-teori yang tidak membumi. Mereka sedang butuh figur untukdijadikan sebagai sosok panutan dalam pembentukan konsep diri mereka. Panutan ini memang harus benar-benar bisa dijadikan teladan yang setiap saat secara berulang- ulang menyampaikan kebaikan. Pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus memberikan dampak dahsyat yang tidak kita sadari. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang akan membentuk karakter (*sifat*). Berbeda halnya dengan orang yang sudah dewasa (*baligh*). Mereka harus diberikan dulu dengan pengetahuan (*ilmu*). Setelah mereka memiliki ilmu baru mereka percaya (*iman*). Dari sikap percaya inilah mereka akan berbuat (*amal*). Kalau amal perbuatan hanya dilakukan sekali atau dua kali belum membentuk karakter. Amal atau perbuatan harus dilakukan berulang ulang agar menjadi karakter (*repetition of power*) sebagai kekuatan proses pengulangan. Karakter akan mempengaruhi nasib seseorang. *QS : Al-Kahfi' : 54. "Dan sungguh, Kami telah menjelaskan berulang-ulang kepada manusia dalam Al-Qur'an ini dengan bermacam-macam perumpamaan. Tetapi manusia adalah memang yang paling banyak membantah."*

Kita ambil contoh orang belajar membawa mobil. Pertama ia diberikan pengetahuantentang tata cara membawa mobil. Mana steer, apa fungsianya. Mana stater dan apa fungsimya, porsneling, gas, rem dan lain-lain. Setelah ia percaya bahwa ia mampu membawa kendaraan orang itu akan memulai tindakan mencoba membawa mobil. Pertama dicoba mati karena posnelingnya terlalu cepat dilepas, karena gasnya belum ditekan. Begitu dilakukannya dengan mencoba berulang ulang baru berhasil. Awalnya terasa sukar sekali, karena masih menggunakan otak kiri atau akal sadar (*consosius mind*).

Setelah berulang ulang dilakukan baru menjadi mahir dan sudah mampu membawa mobil ke jalan raya. Bahkan sudah berani menyalip kendaraan lain walau jarak mobil hanya beberapa centimeter saja. Bagi pengendera yang sudah hafal jalan lobang kecil jauh di depan sudah teringat sejak dari jauh dan dengan mudah dapat dihindari. Karena yang bekerja bukan otak lagi, tetapi instink atau rasa alam bawah sadar (*unconsius mind)*. Karena dilakukan berulang-ulang dan terus menerus akan muncul secara spontan. Ini membentuk karakter tanpa diperintah. Karakter anda mempengaruhi nasib anda. Nasib orang yang belajar mobil tadi sudah berubah menjadi driver handal. Kalau sudah terbiasa mandi pagi akan susah dihilangkan tidak mandi pagi. Begitu pula dalam melaksanakan shalat akan susah di tinggalkan apabila sudah membentuk instinkdan karakter (perilaku). *QS : Al-Isra : 41. "Dan sungguh, dalam Al-Qur'an ini telah Kami (jelaskan) berulang-ulang (peringatan) agar mereka selalu ingat. Tetapi (peringatan) itu hanya menambah mereka lari (dari kebenaran)."*

Banyak kebiasaan kita yang kelihatan sepele tetapi membentuk karakter tidak baik.Sebagai contoh kita selalu mengunakan jam karet. Kita berjanji akan ketemu jam 8 pagi tanpa kita pikirkan matang-matang, tetapi kita sendiri yang tidak bisa menepati. Kita datang jam 9. Orang yang menunggu merasa kecewa karena sudah meninggalkan pekerjaannya selama 1 jam. Padahal kalau ia menggunakan waktunya tersebut bisa menghasilkan hal yang berharga. Di dalam dunia bisnis waktu ini sangat penting, 1 jam bisa menghasilkan jutaan atau milaran rupiah. Sering-sering hal seperti itu bisa membuat kita menjadi hipokrit. Karena tidak menepati janji. Masih banyak hal-hal kecil lain yang dapat membentuk karakter buruk (*akhlaqul majlumah*), tidak jujur, tidak amanah dan secara tidak kita sadari kita jadi memiliki karakter buruk dalam diri kita yang menjadi kebiasaan sehari-hari.

Kekuatan cita-cita

Pada saat usia baliq bagi remaja biasanya mereka berada di sekolah menengah SMP/Tsnawiah atau SLTA/Aliyah. Pada usia ini hendaknya diarahkan untuk memasukisekolah lebih tinggi, agar nanti dapat mencapai cita-cita atau Visi Dunia mereka yang searah dengan Visi Akhirat. Memasuki sekolah lebih tinggi atau universitas. Jurusan apananti yang mereka pilih, berikan pengarahan tentang rencana pemilihan perguruan tinggidan jurusannya agar sesuai dengan cita-cita mereka. Kalau mereka ingin menjadi dokterhendaklah menjadi dokter yang beriman dan bertakwa pilihlah jurusan kedokteran. Kalaumereka akan menjadi ekonom, menjadilah ekonom yang jujur dan bertakwa pilihlah jurusan ekonomi, Sehingga pada saat mereka menjelang memasuki Perguran Tinggi mereka sudah siap dengan pilihannya. Sampaikan bahwa belajar di Perguruan Tinggi berbeda dengan sekolah. Kita dituntut lebih banyak belajar sendiri. Jadi sangat perlu sikap disiplin dan mandiri. *QS: Al-Baqarah 186. " Aku kabulkan permohonan orang yang berdoa apabila dia berdoa kepada-Ku. Maka hendaklah mereka memenuhi-Ku dan mereka beriman kepada-Ku agar mereka mendapat petunjuk"*.

Ada satu cerita dari anak teman saya. Ia punya anak bungsu wanita manja sekali kepadanya. Ia ingin anaknya kuliah di Jerman anaknya bersedia. Belajar di Jerman gratis. Mulai dari SD sampai S3 disubsidi pemerintah termasuk mahasiswa dari luar negerijika mampu. Mahasiswa bisa sambil bekerja paruh waktu atau hari Sabtu dan Minggu. Pihak kampus menfasilitasi, menawarkan pekerjaan paruh waktu kepada mahasiswanyabagi yang berminat. Sehingga biaya hidup dan bisa menabung untuk liburan semester. Pada saat liburan setelah 6 bulan di Jerman sianak ingin pulang ke Indonesia ketemu orang tuanya. Ayahnya sangat senang berencana membawa anaknya jalan-jalan ke berbagai tempat seperti yang dilakukannya dulu. Setelah di Indonesia ayahnya selalu mengajak, tetapi si anak selalu menolak.

Awalnya orang tuanya merasa kenapa baru 6 bulan di Jerman sudah tidak patuh, tidak taat dan tidak menghormati orang tua. Kemudian beliau mencari tahu kenapa sianak begitu cepat berubah. Ia membuka laptopanaknya. Kemudian dia melihat bahwa anaknya sudah punya jadwal kegiatan yang terencana selama liburan di Indonesia. Baru ia mengerti. Semua orang di Jerman harushidup seperti ini. Mempunyai rencana kegiatan yang teratur. Kata anaknya : "Harusnya bapak sudah sampaikan ke saya rencana jalan-jalan sewaktu saya masih di Jerman, sehingga bisa dibuatkan jadwalnya. Untuk ketemu dosen saja kita harus berjanji minimal2 minggu sebelumnya. Kalau waktu yang dijanjikan tidak bisa kita penuhi kesempatanyahanya 2 kali. Kalau tidak dipenuhi tidak ada alasan yang kuat terancam tidak lulus matakuliah. Tidak ada yang bisa dilakukan tanpa rencana, tidak ada yang ujug-ujug. Tidak ada orang yang mau yang melayani tanpa ada kesepakatan terlebih dahulu. Orang yangbersifat ujug-ujug tidak bisa hidup. *QS : Al-Mukminun : 8. "Dan (sungguh beruntung) orang-orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya".*

Pada saat mereka anak-anak kita kuliah sudah dipersiapkan untuk menghadapi dunia kerja. Agar pada saat tamat kuliah mereka sudah siap dengan pilihannya. Ada penelitian yang dilakukan di Amerika tehadap 1.000 orang mahasiswa. Apa cita-cita mereka setelah tamat kuliah. Dari 1.000 yang di tanya hanya 10% atau sekitar 100 orangyang mempunyai cita-cita tinggi. Dari 100 orang ini hanya sekitar 10 orang saja yang menuliskan cita-citanya secara tertulis. Setelah 20 tahun kemudian diadakan riset kembali terhadap mantan mahasiswa tersebut yang sekarang sudah bekerja dan berkiprah di masyarakat. Ternyata yang menduduki posisi-posisi top seperti Pemilik Perusahaan, Direktur Perusahaan, manjadi menteri adalah mahasiswa yang dulu mempunyai cita-cita tinggi dan menuliskan cita-citanya secara tertulis. Sementara yang tidak menuliskannya berada di bawahnya jadi pengusaha menengah, menjadi manager,

di pemerintahan di level menengah. Yang punya cita-cita rendah, yang tidak menuliskannya berada di level yang lebih rendah. Itulah kekuatan Visi atau cita cita. Karena Visi itu yang mengarahkan manusia untuk bertindak melakukan sesuatu. Itu barucita-cita di dunia. Bagaimana jika kita kaitkan antara cita-cita dunia dengan cita-cita akhirat (Visi Akhirat). Efeknya akan menjadi jauh lebih dasyat.

BAB 6

MASA MEMBANGUN KARIR

"Dan ujilah anak-anak yatim itu sampai mereka cukup umur untuk menikah. Kemudian jika menurut pendapatmu mereka telah cerdas (pandai memelihara harta), maka serahkanlah kepada mereka hartanya. Dan janganlah kamu memakannya (harta anak yatim) melebihi batas kepatutan dan (janganlah kamu) tergesa-gesa (menyerahkannya) sebelum mereka dewasa....." (QS : Al-Nisa' : 6).

Pengantar

Setelah anak selesai pendidikan formal apakah tamat SLTA atau yang lebih tinggi lagi tamat dari perguruan tinggi mereka akan mempersiapkan diri memasuki dunia kerjayang sesuai dengan bakat, kemampuan dan keinginan mereka. Kalau sudah pernah kita bekali dengan mengajak mereka untuk mempersiapan rencana kehidupan jangka panjang menuju Visi Akhirat tentu mereka sudah punya cita-cita ingin menjadi apa selama di dunia dengan membawa Misi Akihrat. Secara umum kalau kita kelompokkan pekerjaan itu hanya ada 2 kelompok besar, yaitu pertama : Bekerja sebagai Pekerja mendapat upah dari orang lain atau dari institusi lain, dengan sebutan sebagai Karyawan atau Pegawai. Kedua : Bekerja dengan mempekerjakan orang lain dengan kata lain sebagai seorang Pengusaha (entrepreneur). Sedangkan 2 kelompok lain bisa dimasukkan ke dalam kedua kelompok besar di atas. Bekerja sebagai Tenaga Ahli (*Expert*) bisa dimasukkan sebagai Pekerja, karena karekteristiknya hampir sama dan bekerja sebagai Investor bisa dimasukan ke Pengusaha, karena karekteristiknya juga hampir sama. Kita bisa melihat karakteristik-karakteristik keempat pekerjaan ini. Kita bisakaitkan antara penghasilan dan waktu. Karena manusia sebagai pemimpin di bumi dituntut mampu mengelola sumber daya yang telah disediakan oleh Allah Swt. Salah satunya adalah waktu. Kemudian manusia sebagai pemimpin dimuka bumi dituntut pula agar kaya supaya bisa banyak beramal jariah dan berinfak. *QS : Al-Baqarah : 261. "Perumpamaan orang yang menginfakkan hartanya*

dijalan Allah seperti sebutir biji yang membutuhkan tujuh tangkai, pada setiap tangkai ada seratus biji. Allah melipat gandakan bagi siapa yang Dia kehendaki.Dan Allah Maha Luas. Maha Mengetahui."

Untuk mampu beramal dengan dengan harta manusia harus kaya. Supaya banyaktabungan akhirat dan pahalanya terus mengalir kalau banyak beramal jariah dan banyak berinfak. *Hadist Nabi: "Apabila seorang anak Adam telah meninggal, maka terputuslah semua amal ibadahnya, kecuali 3 perkara, yaitu Amal jariah, ilmu yang diajarkan dan doa anak yang saleh".* Salah satu adalah amal jariah. Kalau kita kaya secara finansial akan bisa berinfak lebih banyak. Tetapi harus diperoleh dengan cara yang benar, jangan sampai diperoleh dengan cara yang tidak halal, merugikan orang lain. Selalu ingat Visi Akhirat Mati Masuk Surga. Anak-anak kita perlu memahaminya. Sebaiknya dari awal ketika mereka kuliah atau sebelum masuk perguruan tinggi sudah bisa diberikan pemahaman ini dalam memilih pekerjaan.*QS : An-Nisa' 29. "Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar) kecuali dalam perniagaan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membuhuh dirimu sendiri. Sesungguhnya Allah Maha Penyayang kepadamu".*

Bekerja sebagai karyawan

Kalau anak-anak memilih pekerjaan sebagai seorang karyawan ia akan menerimapendapatan atau gaji tetap setiap bulan. Mereka tidak ambil pusing tentang kondisi ekonomi institusi tempat ia bekerja. Apakah sedang mengalami kesulitan, perusahaan lagi rugi. Yang penting setiap awal bulan mereka mendapat bayaran gaji stabil. Kalaupunada kenaikan biasanya dilakukan pertahun sebagai kenaikan gaji berkala. Kenaikan gaji berkala biasanya lebih bertujuan untuk menutupi tingkat inflasi dan naiknya hargabarang-barang kebutuhan pokok. Jika seorang karyawan berprestasi atau ia mendapatpromosi jabatan gaji mereka akan neningkat. Mungkin juga kalau ia mendapat

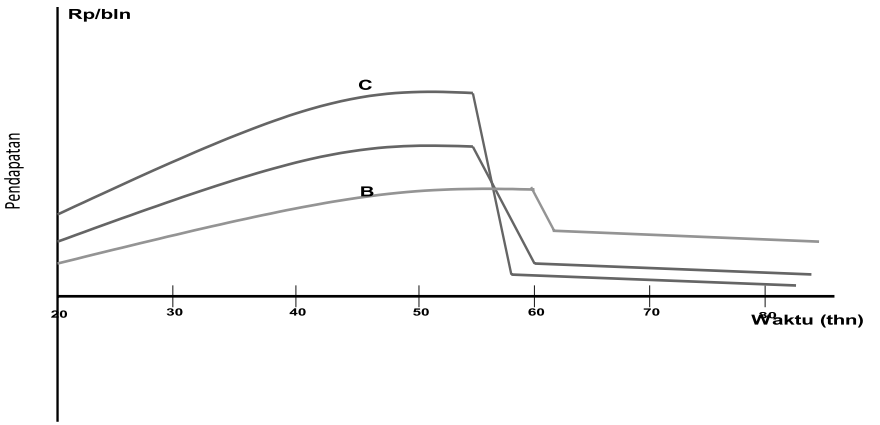
tugas laindari atasan karena memiliki kemampuan khusus yang tidak dimiliki karyawan lain. Andadisuruh ke luar kota melakukan perjalan dinas atau pekerjaan lain yang ditugaskan institusi, maka anda akan mendapat tambahan penghasilan.Penghasilan tambahannya bersifat tidak tetap. Meskipun ada tambahan pendapatan penghasilan anda tetap linier, pendapatannya dapat diukur. Apakah dia sebagai seorang direktur, manajer, karyawan,pejabat, pegawai biasa. Gafiknya tetap linier, hanya amplitudonya saja yang berbeda. Ada yang lebih tinggi dan gradiennya lebih curam dibanding yang lain. Kalau anda terlambat menikah saat pensiun anak-anak anda masih kecil anda bisa mengalami kesulitan finansial pada saat pensiun. Anak-anak anda perlu biaya yang lebih besar untuksekolah atau kuliah. Pada saat pensiun, gaji pensiun pendapatan lebih kecil dibanding ketika masih aktif. Tenaga anda sudah menurun, kalau kurang pintar menjaga kesehatan bisa timbul bermacam penyakit, perlu biaya pengobatan. Kalau anda tidak persiapkan menabung sejak awal anda bisa mengalami krisis keuangan ketika pensiun. Ini bisa membuat tekanan (*stress*) dan mempengaruhi. QS: Ar-Raad : 11. " *Sesungguhnya Allah tidak*

merubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allahmenghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada perlindung bagi mereka selain Dia".

Menurut seorang psikolog mengatakan bahwa sebagian besar orang Indonesia bermental "buruh/pegawai". Masyarakat kita sangat menghargai bentuk-bentuk pengakuan dalam wujud jabatan, status dan gengsi sosial. Disamping itu faktor lain juga mempengaruhi. Sebagai pegawai kantoran memiliki gaji tetap, kehidupan stabil dan tidakada resiko. Kemudian juga bekerja sebagai pegawai umumnya memiliki jaminan di hari tua dengan adanya gaji pensiun. Kehidupan akan menjadi lebih terjamin, lebih nyaman dibandingkan bekerja sebagai pengusaha. Masyarakat kita lebih suka pada zona nyaman

(*comfort zona)*, kurang berani bersaing dan mengambil resiko, Oleh sebab itu bekerja sebagai pegawai akan terus diminati masyarakat kita sampai ada gerakan besaryang merubah paradigma masyarakat Indonesia mana yang lebih memiliki nilai (*value*) jadi pegawai atau pengusaha.

Pola pendapatan dan penggunaan waktu bagi karyawan secara alamiah hampir sama, hanya ada perbedaan variasi pada pendapatan dan penggunaan waktu saja. Baikantara sesama karyawan dalam suatu perusahaan ataupun dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan lain. Apakah anda sebagai pegawai negeri, sebagai militer, pegawai swasta, sebagai pegawai koperasi buruh pabrik atau profesional. Selagi anda masih diberi gaji oleh majikan polanya tidak akan jauh berbeda.



Gambar. Hubungan Umur dengan Pendapatan Karyawan

Kalau anda memutuskan untuk berkarir sebagai karyawan dari ke-3 grafik tersebutgrafik yang mana anda pilih? Grafik A, grafik B atau grafik C. Grafik A menunjukkan polapendapatan seorang pegawai institusi tertentu. Awal bekerja pendapatannya masih kecil. Kemudian meningkat sejalan dengan pertambahan usia pegawai tersebut (*biasanya peningkatan ini mengimbangi tingkat inflasi)*. Pada

usia menjelang 50 tahun pendapatan mulai stagnan, karena tenaga sudah mulai menurun, tidak seperti masa muda banyak pekerjaan bisa diselesaikan dan lebih banyak kepercayaan diberikan olehatasan. Pada saat pensiun pendapatan tiba-tiba menurun, tetapi tidak terlalu jauh dari pendapatan sebelum masa pensiun. Penghasilan mereka dimasa pensiun di hari tua masih bisa untuk menopang kehidupannya. Apa lagi kalau anak-anak anda sudah selesai sekolah atau kuliah. Mungkin anak-anak anda sebagian besar sudah berkarir danmemiliki penghasilan sendiri. Tidak bergantung lagi kepada orang tuanya. Disamping ituhidup sebagai seorang pegawai sudah terbiasa dengan pola kehidupan sebelumnya, hidup hemat dan irit.

Bagaimana dengan grafik B. Grafik ini menunjukkan pola pendapatan seorang karyawan perusahaan. Pada saat awal masuk bekerja penghasilannya masih kecil, tetapi biasanya lebih besar dari pegawai negeri. Sejalan dengan pertambahan usia prestasi anda meningkat (*biasanya juga peningkatan ini mengimbangi tingkat inflasi plus peningkatan tingkat kesejahteraan karyawan)*. Tetapi menjelang usia 45 tahun penghasilan anda mulai mendatar (*stagnan*). Pada saat pensiun pendapatan anda menurun tiba-tiba sangat drastis, biasanya lebih rendah dari sebagai penghasilan pegawai negeri. Banyak karyawan yang mengalami masa pensiun tidak kuat menghadapi kondisi ini. Khususnya bagi karyawan yang tidak mempersiapkan program pensiun sejak awal. Pendapatan pensiunnya tidak cukup untuk menopang kehidupan dimasa tuanya. Apalagi kalau kehidupanya ketika penghasilan masih besar mereka bermewah-mewah. Lupa masa tua, tidak direncanakan dengan baik. Maka pada saat pensiun tiba-tiba saja kebiasaan lama tidak bisa dilakukan lagi. *QS : Al-Humazah : 1-5 : "Bermegah-megah telah melalaikan kamu. Sampai kamu masuk ke dalam kubur. Sekali-kali tidak! Kelak kamu akan mengetahui (akibat dari perbuatanmu itu). Kemudian sekali-kali tidak! Kelak kamu akan mengetahui. Sekali-kali tidak! Sekiranya kamu mengetahui dengan pasti."*

Bagaimana dengan grafik C? Grafik ini menunjukkan grafik pendapatan seorang profesional, seperti manajer atau direktur. Dari awal mulai bekerja penghasilannya cukupbaik sudah tinggi dibanding dengan penghasilan pegawai negeri dan karyawan biasa. Sejalan dengan pertambahan usia karirnya meningkat, pendapatannyapun meningkat. Pada saat pensiun penghasilan menurun sangat drastis. Bisa lebih rendah dari pegawainegeri atau karyawan biasa. Seringkali mereka tidak mendapatkan pensiun sama sekali.Tetapi bagi seorang profesional, karena dia sudah menyadari bahwa pada masa pensiun ia tidak mendapatkan dana pensiun maka sejak awal dia sudah mempersiapkan diri dengan merencanakan program pensiun dan dana kesejahteraan hari tua dengan cara,seperti menabung, sebagian penghasilan dipersiapkan untuk invertasi masa tua, mempersiapkan usaha sendiri atau ikut ansuransi masa tua..

Kalau anda sudah memutuskan berkarir sebagai karyawan, dari grafik tersebut pekerjaan mana yang anda pilih. Apakah anda berkarir lagi di tempat lain, anda mencobaberbisnis sendiri, anda mengikuti program asuransi, anda menabung, berinvestasi menyiapan asset anda dimasa tua. Jika anda sudah memilih salah satu dari grafik tersebut anda juga harus mempersiapkan program pensiun sejak awal. Kalau tidak andabisa menghadapi bencana pada saat pensiun. Dengan demikian saat pensiun di masa tua anda dapat hidup lebih bahagia, lebih tenang dengan memiliki kebebasan finansial. Kami persilakan anda memilih dan rencanakan dari awal sejak anda mulai bekerja agarkehidupan anda di masa tua tetap terjaga. Terbebas dari krisis finansial.

Berkarir sebagai pegawai saat ini memang sudah penuh sesak. Sebenarnya tidak hanya di Indonesia, tetapi juga di negara-negara bekembang lainnya. Tingkat pengangguran meningkat. Sering kita dengar para lulusan sarjana selesai kuliah berjuang mencari pekerjaan dan tak jarang mereka menggangur karena lapangan pekerjaan

terbatas. Ancaman penghentian tenaga kerja seringkali mengancam. Akibat krisis ekonomi banyak perusahaan mengalami dampak buruk. Menyebabkan perusahaan mengalami penurunan omset. Biasanya yang pertama sekali dilakukan adalah pengurangan tenaga kerja. Lebih parah lagi adalah bila terjadi kebangkrutan perusahaan tempat anda bekerja, para pekerja akan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja alias PHK.

Bekerja sebagai Tenaga Ahli (*expert*) adalah orang yang mempunyai keahlian atau kemampuan spesifik, misalnya seperti dokter spesial, akuntan publik, pengacara (*lawyer)*, olahragawan, artis dan sebagainya. Apabila mereka bekerja keras makapenghasilanya meningkat, sebaliknya apabila ia libur atau karena sakit tidak bisa bekerjasama sekali ia tidak mendapatkan penghasilan. Pada saat itu ia harus menggunakan tabungan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dimasa tua mereka tidak menerima pensiun. Pada saat muda tenaga mereka masih kuat, mereka harus mendapatkan penghasilan yang lebih banyak untuk bisa ditabung. Bagi keahlian tertentu masa pensiunnya bisa sangat panjang, khususnya yang mengunakan intelektual seperti dokter, akuntan, konsultan, lawyer. berbeda halnya dengan yang menggunakan fisik, seperti olahragawan, artis, buruh yang menggunakan aktifitas fisik lebih dominan. Masapensiun mereka pendek. Bahkan bisa sangat pendek. Bagi yang memilik pekerjaan seperti ini sangat perlu memperhatikan tabungan masa tua dan mempersiapkan investasi.

Bekerja sebagai Pengusaha

Bila anda memilih profesi sebagai pengusaha atau wirausaha. Anda mendapatkanpenghasilan berupa laba dengan cara membayar orang lain bekerja untuk perusahaan anda dan menjual produk kepada pelanggan dengan menggunakan tenaga orang yanganda upah tadi. Apakah produknya dihasilkan sendiri sebagai produsen atau menjual barang sebagai pedagang. Misalnya sebagai produsen

menjual makanan, membuat perabot rumah tangga. Sebagai pedagang menjual pakaian yang anda beli kemudian anda jual kembali di toko, toko alat-alat tulis, dan sebagainya. Sebagai pengusaha anda bertanggung jawab terhadap karyawan anda agar mendapatkan gaji tetap setiap bulan walaupun perusahaan anda mengalami kerugian. Anda dituntut memaksimalkan waktu karyawan anda untuk mendapatkan uang. Sebalikya anda harus dapat membuat merekalebih sejahtera dan nyaman dalam bekerja. Mereka juga punya keluarga dan anak yangharus anda pikirkan. Disamping itu anda harus tahu kebutuhan pelanggan anda, anda harus kenali mereka apa kebutuhan dan keinginanya. Ada harus faham tentang perubahan yang terjadi disekitar anda yang akan mempengaruhi usaha anda. Semua potensi harus anda gunakan. "*Hendaklah kamu berbisnis karena diantaranya terdapat 9 pintu rezekidari 10 pintu (Muhammad : HR : Admad).*

Apabila keadaan ekonomi tidak baik anda bisa mengalami kerugian. Tetapi sebaliknya apabila keadaan ekonomi membaik anda pintar mengelola usaha penghasilan anda bisa meningkat terus. Pada awal usaha biasanya anda harus mengeluakan biaya sebagai investasi awal dan modal kerja. Seringkali seseorang yanglangsung mendirikan usaha mengalami kerugian terlebih dahulu. Apabila dia sanggup bangkit lagi usahanya akan berhasil dan meningkat setelah beberapa lama mengalami kegagalan. Jika ia sudah berpengalaman dan pintar mengelola bisnis penghasilannya meningkat terus membentuk parabola terbuka. "*Pembisnis yang jujur dan dapat dipercaya adalah bersama para Nabi dan orang-orang yang membenarkan risalah Nabi Saw. Dan para suhada (Muhammad* : HR : At-Tirmizi).

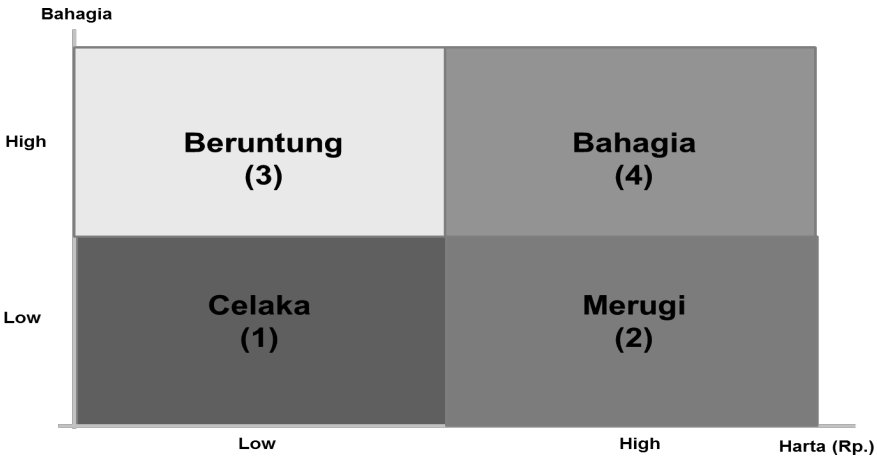
Menuruat versi majalah Fober ada 10 orang terkaya di dunia. Siapa yang tidak kenal dengan Bill Gate si Jenius memiliki kerajaan Microsoft orang terkaya di dunia dengan total kekayaan 50 millar dollar. William Buffet orang terkaya kedua dengan totalkekayaan 42 milyar dollar. Carlos Slim Helu, terkaya ketiga total kekayaan mencapai 30millayar dollar. Ingvar Kampard tinggal di Swiss orang

terkaya ke empat total kekayaan 28 milyar dollar. Lakshmi Mittal tinggal di Inggris, total kekayaan 23,5 milyar dollar terkaya ke lima . Paul Allen total kekayaan 22 milyar dollar, tinggal di Amerika Serikat terkaya keenam. Bernard Arnault, tinggal di Perancis, kekayaan 21,5 milyar dollar, terkaya ketujuh. Pangeran Al Waleed bin Talal Al Saud, kekayaan 20 milyar dollar, tinggaldi Saudi Arabia, terkaya kedelapan. Kenneth Thomson, tinggal di Canada, kekayaan sebesar 19,6 milyar dollar, terkaya kesembilan. Li Ka-Shing, terkaya di Asia dan termasuk terkaya kesepuluh dunia, tinggal di Hongkong, kekayaan sebesar 18,8 milyar dollar. Kalau kita perhatikan profesi mereka tidak ada presiden, politisi, dokter, pengacara, artis atau profesional, semuanya pengusaha. Begitu juga kalau kita lihat 10 orang terkaya di Indonesia, semuanya pengusaha.

Kalau kamu memandang terhadap orang lain janganlah kamu terjebak dengan pandangan dunia. Mungkin kamu melihat hartanya banyak. Menurut kamu mereka bahagia dengan harta yang dimilikinya mereka bisa membeli apa yang diinginkannya. Kenyataannya tidak seperti itu. Kebahagian akan dapat dicapai apabila setiap kegiatannya dihubungkan untuk mencapai kebahagian Jangka panjang, dihubungkan dengan Visi Akhirat. Dengan demikian apa yang anda lakukan di dunia tidak ada yang salah jalan, semua menuju akhirat. Oleh sebab itu hubungkanlah setiap aktivitas anda di dunia ini dengan Visi Akhirat. *QS : Al-Maidah : 55. Maka janganlah harta dan anak-anak mereka membuatmu kagum. Sesungguhnya maksud Allah dengan itu adalah untuk menyiksa mereka dalam kehidupan dunia dan kelak akan mati dalam keadaan hina".*

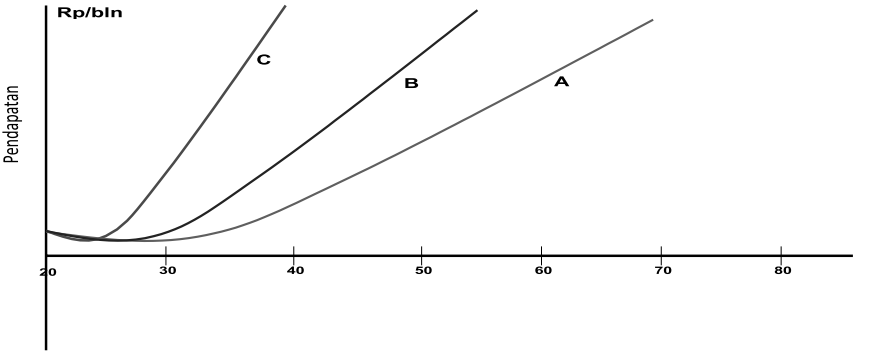
Ada 4 Golongan Manusia jika dihubungkan antara harta atau kekayaan mereka dengan tingkat kebahagiaan. Pertama adalah kelompok orang yang CELAKA. Orang yang miskin harta dan hidupnya tidak berada di jalan Allah. Kedua adalah kelompok orang MERUGI. Orang yang kaya harta, tetapi tidak dapat memanfaatkan hartanya di jalan Allah. Ketiga adalah BERUNTUNG. Orang yang

meskipun tidak banyak harta, tetapi hidupnya tetap di jalan Allah. Keempat adalah Orang yang BAHAGIA Kaya harta dan dapat memanfaatkan kekayaannya di jalan Allah. Semua orang ingin memilihkelompok yang keempat. Untuk menjadi kelompok ini tidak lain adalah orang yang menjalankan semua aktifitas kegiatannya di dunia dengan menghubungkannya dengan Visi Akhirat.



Gambar. Kekayaan Vs Kebahagiaan

Pola hubungan antara umur dengan pendapatan para pengusaha tidak berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaannya hanya masalah waktu. Yang jelas jika andaberkarir sebagai pengusaha anda harus siap mengeluarkan modal terlebih dahulu. Tidakmesti harus dalam bentuk uang, tetapi juga tenaga, waktu dan pengorbanan. Bisa jadi anda harus mengalami kegagalan terlebih dahulu, hitung-hitung sebagai biaya pendidikan bagi anda untuk menjadi pengusaha sukses (ditandai dengan grafik pendapatan yang menurun). Apabila pengetahuan cara mengelola usaha sudah cukup anda pahami, maka pendapatan anda bisa dengan cepat meningkat, tetapi tidak semua sama. Ada yang lebih lama baru mengalami peningkatan. Boleh jadi setelah beberapa kali jatuh bangun mengalami kegagalan baru usaha anda bisa berhasil.



Gambar 8 : Grafik Pengusaha. Hubungan Waktu vs Pendapatan

Grafik A menunjukkan sebagai lebih lama sukses dibanding dengan B dan C. Mungkin anda mengalami kerugian dan kegagalan baru usaha anda bisa sukses.Khususnya bagi yang sebelumnya belum terlatih menjadi pengusaha terjun menjadi pengusaha, dibutuhkan waktu belajar lebih lama dibanding orang yang sejak muda berada di lingkungan keluarganya berbisnis. Grafik B lebih baik dari A, Grafik C hanya dalam waktu singkat usia muda orang ini sudah menjadi pengusaha sukses. Pendapatannya meningkat terus, sepertinya tanpa batas. Masih muda kekayaannya terus meningkat. Tetapi anda juga jangan iri kepadanya. Mungkin orang ini sebelum selesai kuliah sudah sangat kenal dengan dunia bisnis. Kemudian ia ikuti sekolah bisnis. Mungkin dari keluarga atau orang tuanya pembisnis. Apalagi jika dia meneruskan bisnisyang diwariskan oleh orang tuanya. Bisnisnya akan lebih cepat tumbuh dan berkembang.

Bekerja sebagai investor adalah orang yang mendapatkan pengasilan dari persentasi keuntungan modal yang ditanamkannya dalam suatu usaha. Ia tidak ikut bekerja pada perusahaan tersebut. Kalaupun dia ikut bekerja sebagai pengelola ia akanmendapat gaji tambahan layaknya seorang karyawan. Seringkali pembayaran persentasikeuntungan dibagikan pertahun pada saat RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham). Bagi investor yang pintar biasanya ia

menanamkan sahamnya dibeberapa perusahaan.Apabila perusahaan yang satu sedang lesu keuntungan kecil. Sebagai seorang investor yang bijak ia masih bisa mendapatkan pembagian keuntungan dari bisnis lain. Bila semua saham yang ditanamnya tumbuh pesat ia dapat penghasilan besar. Yang pentingdiperhatikan hendaklah menanamkan saham di perusahaan yang bisnisnya halal dan syariah. Kalau kita tidak teliti bisa mendapat pendapatan yang besifat meragukan(*gharor*) atau samar-syamar (*maysyir*). Walaupun keuntungannya besar, misalnya kita ikut menanam saham di perusahan memproduksi minuman keras, atau perjudian. Ingatkembali Visi Akhirat anda. Hidupkan sensor nurani. Hidup di dunia jembatan ke akhirat. Jangan cepat tergiur mengharapkan keuntungan yang besar saja. Cari informasi dan teliti dulu dengan cermat. QS : Al-Baqarah : 172. *"Wahai orang-orang yang beriman! Makanlah darirezeki yang baik yang kami berikan kepada kamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika kamu hanya menyembah kepada-Nya:*

BAB 7

MASA MEMBANGUN RUMAH TANGGA

"Dan nikahkanlah orang-orang yang masih membujang di antara kamu danjuga orang-orang yang layak (menikah) dari hamba-hamba sahayamu yang laki-laki dan perempuan. Jika mereka miskin, Allah akan memberi kemampuan kepada mereka dengan karunia-Nya. Dan Allah Maha Luas (pemberian-Nya), Maha Mengetahui." (QS : An-Nur : 32)

Pengantar

Bagi anak kita yang sudah dewasa, yang telah bekerja dan sudah mempunyai penghasilan sendiri disarankan untuk berumah tangga. Berumah tangga adalah sunnahRasul. Di samping untuk meneruskan keturunan tujuannya adalah untuk memperoleh ketenangan hidup. Sekarang banyak dilakukan kursus-kursus atau pelatihan pranikah muda-mudi muslim. Anak-anak anda yang sudah mencapai usia menikah baik disarankan untuk mengikutinya. Berikanlah pemahaman tentang bagaimana memilih seorang pasangan. Ikutilah ketentuan petujuk kitab suci. QS : Al-Baqarah 221. "*Janganlah kamu nikahi perempuan musyrik, sebelum mereka beriman. Sungguh hamba sahaya perempuan yang beriman lebih baik dari pada perempuan musyrik meskipun dia menarik hatimu. Dan janganlah kamu nikahkan laki-laki musyrik dengan perempuan yang beriman sebelum mereka beriman. Sungguh hamba sahaya laki-laki yang beriman lebih baik dari pada laki-laki musyrik meskipun dia menarik hatimu. Merekamengajak ke neraka, sedangankan Allah mengajak ke Surga dan ampunan dengan izin-Nya. Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepada manusia agar mereka mengambil pelajaran* "

Apabila mereka telah menemukan tambatan hatinya, maka hendaklah memperhatikan lagi hadist nabi sebagaimana. HR : Abu Hurairah : "*Perempuan itu dinikahi karena empat perkara, kecantikannya, karena hartanya, keturunannya, dan karena agamanya, lalu pilihlah perempuan yang beragama niscaya kamu bahagia."* Dalam hadits di atas dapat kita lihat menekankan pada sisi agamanya dalam memilih calon istri dibanding dengan harta, keturunan dan kecantikan. Kenapa seperti itu. Pertama kecantikan. Sudah menjadi sifatmanusia suka

kepada lawan jenis. Awal sekali seseorang tertarik faktor fisik atau penampilan. Kedua kekayaan. Kekayaan ini bisa dijadikan modal untuk membawa Visi Akhirat, karena kemiskinan lebih dekat kepada kekafiran. Ketiga keturunan. Hendaklah dari keturunan orang baik, sehat rohani dan jasmani dan bisa menghasilkan keturunan. Bibit yang baik akan membawa karakter yang baik. Karena manusia mempunyai Misi mengemban tugas sebagai pemimpin harus menyiapkan kader, terutama kader kita adalah anak-anak dan keturunan kita. Yang ke 4 adalah yang terpenting agamanya. Kalau mereka memilih karena agamanya niscaya ketiga hal di atas akan diperolehnya. Kecantikan itu tidak hanya dinilai dari wajah, tetapi kecantikan hati (*inner beauty*) lebih penting. Kebeningan hati akan terpancar keluar dalam berntuk perilaku. Harta bisa dicarikalau kedua pasangan hidup rukun dan sejalan. Menghasilkan keturunan masih memungkinkan bisa diupayakan. *QS : Maryam : 8. "Dia (Zakaria) berkata. "Ya Tuhanku bagaimanaaku akan mempunyai anak, padahal istriku adalah seorang yang mandul dan aku (sendiri) sesungguhnyasudah mencapai usia yang sangat tua?"*

Kalau sudah didapatkan wanita yang beragama baik. Perhatikan hendaknya keserasian (*sekufu*). Faktor sekufu begitu penting untuk melanggengkan perkawinan. Banyak perkawinan berbeda bangsa umurnya tidak bertahan lama, karena sangatberbeda latar belakang, budaya, kebiasaan dan adat istiadat. Tidak sekufu faktor phisik. Wanitanya tinggi, cantik dan putih sementara prianya pendek, kurang tanpan dan hitam.Ini sudah tidak sekufu. Kalau tidak sekufu terhadap status sosial yang kaya dengan yangmiskin. Pekerjaan yang sangat berbeda, misalnya seorang artis dengan olehragawan. Pendidikan jauh berbeda. Tapi kalau dasarnya agama karena Visi Akhirat sama, pijakannya sama mengunakan kitab yang sama. Menggunakan Al-Qur'an dan Hadist akan bisa diatasi, saling menyesuaikan, karena berpijak dengan aturan yang sama. Perkawinan itu untuk saling kenal-mengenal dan mempersatukan dua keluarga *QS : Al- Hujarat*

13. "Wahai manusia. Sungguh Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh Allah Maha Teliti".

Kriteria Memilih Calon Istri

Dalam memilih calon istri, Islam telah memberikan beberapa petunjuk di antaranya : Pertama. Hendaknya calon istri memiliki dasar pendidikan agama dan berakhlak baik. Wanita yang mengerti agama akan mengetahui tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Sehubungan dengan kriteria memilih calon istri berdasarkan akhlaknya. Seorang wanita yang memiliki ilmu agama tentulah akan berusaha dengan ilmu tersebut agar menjadi wanita yang shalihah dan taat pada Allah. Seorang istri yangmemiliki ilmu agama tentu akan membekali anak-anaknya dengan ilmu agama. Denganilmu agama tersebut seorang istri bagaimana menjadi wanita shalihah. Wanita shalihahbagi seorang laki-laki adalah sebaik-baik perhiasan dunia. *HR. Muslim : "Dunia adalah perhiasan, dan sebaik-baik perhiasan dunia adalah wanita shalihah."* Wanita yang shalihah akan dipelihara oleh Allah Subhanahu wa Ta'ala. *QS. An Nisa' : 34 : "Maka wanita-wanita yang shalihah ialah yang taat kepada Allah lagi memelihara dirinya, oleh karena itu Allah memelihara mereka."*

Kedua. Calon Istri itu Penyayang dan Banyak Anak. Nabi Muhammad pernah bersabda *HR. Ahmad : " … kawinilah perempuan penyayang dan banyak anak …."* Yang penyayang atau dapatjuga berarti penuh kecintaan, dengan dia mempunyai banyak sifat kebaikan, sehingga membuat laki-laki berkeinginan untuk menikahinya. Kemudian perempuan yang bisa melahirkan banyak anak. Dalam memilih wanita yang bisa banyak melahirkan anak ada dua hal yang perlu diketahui : (1) Kesehatan fisik dan penyakit-penyakit yang menghalangi dari kehamilan. Untuk mengetahui hal itu dapat

minta bantuan kepada paraspesialis. Oleh karena itu seorang wanita yang mempunyai kesehatan yang baik dan fisikyang kuat biasanya mampu melahirkan banyak anak, disamping dapat memikul beban rumah tangga juga dapat menunaikan kewajiban mendidik anak serta menjalankan tugassebagai istri secara sempurna. (2) Melihat keadaan ibunya dan saudara-saudara perempuan yang telah menikah sekiranya mereka itu termasuk wanita-wanita yang banyak melahirkan anak maka biasanya wanita itu akan seperti itu.

Ketiga. Calon Istri yang Masih Gadis bagi Pemuda yang Belum Pernah Nikah. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai hikmah secara sempurna dan manfaat yang agung, di antara manfaat tersebut adalah memelihara keluarga dari hal-hal yang akan menyusahkan kehidupannya, menjerumuskan ke dalam berbagai perselisihan, dan menyebabkan kesulitan dan permusuhan. Pada waktu yang sama akan mengeratkan talicinta kasih suami istri. Sebab gadis itu akan memberikan sepenuh kehalusan dan kelembutannya kepada lelaki yang pertama kali melindungi, menemui, dan mengenalinya. Berbeda dengan janda, kadangkala dari suami yang kedua ia tidak mendapatkan kelembutan karena adanya perbedaan yang besar antara akhlak suami yang pertama dan yang kedua. *Hadis Nabi : "Dari Jabir, dia berkata, saya telah menikah maka kemudian saya mendatangi Nabi Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam dan bersabda beliau Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam : "Apakah kamu sudah menikah ?" Jabir berkata, ya sudah. Bersabda Rasulullah : "Perawan atau janda?" Maka saya menjawab, janda. Rasulullah bersabda : "Maka mengapa kamu tidak menikahi gadis perawan, kamu bisa bermain dengannya dan dia bisa bermain denganmu."*

Keempat. Mengutamakan orang jauh (dari kekerabatan) dalam perkawinan. Hal ini dimaksudkan untuk keselamatan fisik anak keturunan dari penyakit-penyakit yang menular atau cacat secara hereditas. Sehingga anak tidak tumbuh besar dalam keadaan lemah atau mewarisi cacat kedua orang tuanya dan penyakit-penyakit nenek moyangnya. Di samping itu juga untuk memperluas pertalian

kekeluargaan dan mempererat ikatan-ikatan sosial. *QS : An-Nisa' : 9. "Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemahdi belakang mereka yang mereka kuatir terhadap kesejahteraannya...".*

Kriteria Memilih Calon Suami

Pertama. Beragama Islam. Ini adalah kriteria yang sangat penting bagi seorang Muslimah dalam memilih calon suami sebab suami itu akan menjadi imam dan kepala keluarga. Kepala keluarga yang menentukan kemana biduk akan berlayar. QS. Al Baqarah : 221" … *dan janganlah kamu menikahkan orang-orang musyrik (dengan wanita-wanita Mukmin) sebelum mereka beriman. Sesungguhnya budak yang Mukmin lebih baik dari orang musyrik walaupun dia menarik hatimu. Mereka mengajak ke neraka, sedang Allah mengajak ke Surga dan ampunan dengan izin-Nya. Dan Allah menerangkan ayat-ayat-Nya (perintah-perintah-Nya) kepada manusia supaya mereka mengambil pelajaran."*

Kedua. Berilmu dan Baik Akhlaknya. Masa depan kehidupan suami-istri sangat erat kaitannya dengan memilih suami, maka Islam memberi anjuran agar memilih suami berakhlak yang baik, shaleh, dan taat beragama. Rasulullah bersabda. Islam memiliki pertimbangan dan ukuran tersendiri dengan meletakkannya pada dasar takwa dan akhlak serta tidak menjadikan kemiskinan sebagai celaan dan tidak menjadikan kekayaan sebagai pujian. HR. At Tirmidzi : *"Apabila kamu sekalian didatangi oleh seseorang yang dilihat akhlaknya kamu ridhai maka kawinkanlah ia. Jika kamu sekalian tidak melaksanakannya maka akan terjadi fitnah di muka bumi ini dan tersebarlah kerusakan."*

Laki-laki yang istimewa mempunyai ketakwaan, keshalehan dan akhlak yang mulia.Dia mengetahui hukum-hukum Allah tentang bagaimana memperlakukan istri, berbuat baik kepadanya, dan menjaga kehormatan dirinya serta agamanya, sehingga dengan demikian ia akan dapat menjalankan kewajibannya secara sempurna

di dalam membinakeluarga dan menjalankan kewajiban-kewajibannya sebagai suami, mendidik anak-anak,menegakkan kemuliaan, dan menjamin kebutuhan-kebutuhan rumah tangga dengan tenaga dan nafkah. Jika dia merasa ada kekurangan pada diri si istri yang dia tidak sukai,maka dia segera mengingat sabda Rasulullah yaitu : HR. Muslim : "*Jangan membenci seorangMukmin (laki-laki) pada Mukminat (perempuan) jika ia tidak suka suatu kelakuannya pasti ada juga kelakuan lainnya yang ia sukai.*" Untuk dapat mengetahui ketakwaan dan keshalehan calon suami, salah satunya mengamati kehidupan si calon suami sehari-hari dengan cara bertanya kepada orang-orang dekatnya, misalnya tetangga, sahabat, atau saudara dekatnya. Begitu lengkap Islam mengajarkan dalam memilih calon pasangan hidup. Betapa sempurnanya Islam dalam menuntun umat disetiap langkah amalannya dengantuntunan yang baik agar selamat dalam kehidupan dunia dan akhiratnya. *QS : An-Nisa' : 1."Wahai manusia bertakwalah kepada Tuhanmu yang telah menciptakan kamu dari diri yang satu (Adam), dan (Allah) menciptakan pasangannya (Hawa) dari (dirinya); dan dari keduanya Allah memperkembangbiakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Bertakwalah kepada Allah yang dengan nama-Nya kamu saling bertanya dan (peliharalah) hubungan kekeluargaan. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasimu."*

BAB 8

MASA KEJAYAAN

"Dirasakan terasa indah dalam pandangan manusia, cinta terhadap apa yang diinginkan, berupa perempuan-perempuan, anak-anak, harta benda yang bertumpuk dalam bentuk emas dan perak, kuda pilihan, hewan ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah tempat kembali yang baik." (QS : Ali Imran : 14).

Pengantar

Jika seseorang telah memilih salah satu arena bertanding yang diminatinya, apakahsebagai karyawan atau sebagai pengusaha maka ia akan berkarir di tempat tersebut menjadi pemain yang handal. Bagi yang menekuni pekerjaannya secara sungguh- sungguh dan selalu berusaha meningkatkan prestasi. Atas prestasi yang mereka raih akan dipercaya menduduki jabatan yang lebih tinggi menggantikan pejabat lama, agar roda organisasi terus dapat berputar. Bisa jadi pejabat lama naik pangkat atau pensiun.Semakin ke atas jabatan dalam organisasi semakin mengerucut dan tanggung jawabnyasemakin tinggi. Semakin tinggi jabatan semakin penting dalam organisasi dan membutuhkan keahlian yang lebih banyak dan membutuhkan wawasan yang luas. Tidakbanyak karyawan bisa sampai ke tingakat puncak seperti ini. Hanya mereka yang memiliki kemampuan kepemimpinan (*leadership skill*) yang layak dipercaya mendudukinya. Karena mereka adalah orang-orang pilihan yang bisa mengelola sumberdaya dengan baik. Mereka akan membawa seluruh anggota yang terlibat didalam organisasi mencapai tujuan bersama. Mereka juga yang menentukan apakah anggotanya membawa visi organisasi yang lurs dan searah dengan Visi Akhirat. Sebaliknya pemimpin juga yang menentukan apakah visis organisasinya hanya berputar-putar dalam hiruk pikuk dunia. *QS : At-Taubah : 105. "Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikankepada (Allah) Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

Disamping faktor-faktor lain dapat mempengaruhi kesuksesan seseorang. Pada siklus usia puncak biasanya orang juga mengalami karir puncak, yaitu usia disekitar 45 tahun ke atas. Kalau mereka berkarir sebagai karyawan suatu perusahaan biasanya sudah menduduki posisi-posisi penting dan sebagai penentu kebijakan dan pengambil keputusan, sebagai Manajer, General Manager, Direktur atau Kepala Wilayah, Kepala Cabang. Kalau mereka berkarir di pemerintahan mereka juga sudah menduduki jabatan-jabatan penting di pemerintahan. Bagi mereka yang mengambil jalur karirnya sebagai pengusaha pada usia puncak biasanya perusahaan mereka telah tumbuh dan berkembang. Mungkin saja mereka sudah memiliki beberapa perusahaan dan memiliki beberapa kantor cabang di berbagai kota. *QS : Ali imran 26. "Katakanlah (Muhammad), "Wahai Tuhan pemilik kekuasaan, Engkau berikan kekuasaan kepada siapa pun yang Engkau kehendaki dan Engkau cabut kekuasaan dari siapapun yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan siapa pun yang Engkaukehendaki, dan Engkau hinakan siapa pun yang Engkau kehendaki. Di tangan Engkaulah segala kebajikan. Sungguh Engkau Mahakuasa atas egala sesuatu."*

Masa ini merupakan usia produktif bagi seseorang. Kalau mereka berkarir sebagaientrepreneur atau pengusaha tentu perusahaannya sudah berkembang dan banyak menghadapi persaingan. Jika dia bekerja diperusahaan atau instansi pemerintah sudahmenduduki posisi-posisi penting menengah sampai yang tinggi. Kalau salah-salah dalammenghadapi keadaan bisa terbawa arus dan lupa Misi untuk apa ia dijadikan. Lupa terhadap perjanjian yang pernah dilakukannya dengan Allah ketika berada di alam arwah. Disamping itu dia mempunyai Misi untuk membawa anggotanya agar memahamiVisi Akhirat mereka. Kemudian supaya semua orang yang terlibat dalam perusahaan anda miliki atau oraganisasi anda pimpin hendaknya memahami pengetahuan manajemen. Agar tidak kalah dalam era persaingan dan era pasar bebas mendatang dengan negara-negara dan bangsa-bangsa lain. Sebelum menetapkan Visi dan Misi Jangka

panjang dan Jangka menengah organisasi anda ada beberapa hal yang harus anda lakukan sebagai bagian dari keterampilan memimpin (*Leadership Skill*). Anda harus mengetahui perubahan yang terjadi yang bisa mempengaruhi perusahaan atau organisasi anda. Satu hal yang tidak kalah pentingnya anda harus menganalisa faktor apa saja yang dapat mepengaruhi persaingan. Kemudian seorang pemimpin mengetahui tentang kekuatan dan kelemahan internal perusahaan yang dia miliki atau perusahaan yang dia pimpin (*internal capabilities*). *QS : An-Naml : 63. "Bukankah Dia (Allah) yang memberi petunjuk kepada kamu dalam kegelapan di daratan dan di lautan dan yang mendatangkan angin sebagai kabar gembira sebelum (kedatangan) rahmat-Nya? Apakah disamping Allah ada tuhan (yang lain)? Maha Tinggi Allah terhadap apa yang mereka persekutukan."*

Sukses Memimpin Organisasi

Jabatan semakin tinggi semakin sedikit pekerjaan teknis, semakin banyak tugas dan fungsi manajerial yang strategis. Untuk mendukung kemajuan organisasi pimpinan organisasi harus lebih banyak meningkatkan kemampuan manejerialnya dari pada kemampuan teknis, khususnya kemampuan *leadership*. Sebagai pemimpin (*leader*) anda tidak boleh menganggap orang-orang yang ada di dalam organisasi anda sebagai benda mati, seperti mesin. Kemudian jangan beranggapan bahwa mereka menjadi karyawan hanya membawa dirinya sendiri. Tetapi pandanglah mereka sebagai satu kesatuan yang utuh keluarga. Termasuk istrinya dan anak-anaknya. Tidak hanya karyawan dan keluarganya, tetapi semua orang yang terlibat dalam organisasi anda (*stake hoder)* harus anda pikirkan. Anda harus memiliki kaca mata tembus pandang. Helikopter *view* anda harus bisa melihat ke bawah secara luas. Dengan demikian organisasi yang anda pimpin dapat berkembang dengan baik. Ingat kalau organisasi yang anda pimpin ingin berkembang, maka seluruh unsur yang terlibat harus ikut berkembang, ikut maju mencapai cita-

cita bersama. *QS : Al-Anam : 165. "Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagaian kamu di atasyang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu, Sesungguhnya Tuhanmu sangatmemberi hukuman dan sungguh, Dia maha Pengampun, Maha Penyayang."*

Anda sebagai pemimpin harus mampu membuat kegiatan organisasi sejalan dengan kegiatan individu anggota organisasi menuju Visi Akhirat. Dengan kata lain Visi Akhirat manusia harus sejalan dengan Visi Organisasi yang anda pimpin. Bagaimana anda bisa menyesuaikannya harus menjadi perhatian anda. Mestinya Visi organisasi anda haruslah memiliki Visi yang menyelamatkan seluruh anggotanya untuk mensukseskan Visi Akhirat. Kalau Visi Akhirat anggota organisasi anda "Mati Masuk Surga". Sementara Visi perusahaan anda tidak berhubungan dengan Visi Akhirat, hanya mengejar kenikmatan dunia. Anggota organisasi anda salah jalan. Maka nanti di Akhiratanda akan diminta pertanggung jawaban. *QS : Al-Baqarah 44. "Mengapa kamu menyuruh orang lain (mengerjakan) kebajikan, sedangkan kamu melupakan dirimu sendiri, padahal kamu membaca Al- Kitab. Tidaklah kamu mengerti?"*

Pada posisi puncak ini banyak sekali cobaan dan tantangan yang akan anda hadapi. Bahkan tidak jarang kita dengar pemimpin berada pada posisi puncak jatuh karena tidak siap dengan berbagai cobaan di saat mencapai puncak karir. Godaan wanita, godaan harta, godaan kekuasaan yang lebih tinggi, dan sebagainya membuat mereka jatuh terjerembab.. Selalu ingat dengan Visi Akhirat anda. Libatkan anggota organisasi selalu mengingat Visi Akhirat mereka. Buat kegiatan-kegiatan yang mampu selalu menggugah kita bahwa manusia diciptakan adalah sebagai insan pengabdi. Pengabdi kepada Allah dan yang tidak kalah pentingnya sebagai seorang pemimpin harus mampu membawa anggotanya mewujudkan Visi Akhirat. *QS : Al-Qashash : 77. "Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu*

di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan."

Sukses Membangun Keluarga

Banyak para pemimpin yang sukses memimpin organisasi sehingga organisasinya tumbuh pesat dan berkembang, namun gagal dalam membangun keluarga dan gagal mempersiapan Visi Akhiratnya. Karena ketika ia memimpin tidak membawa Visi Akhiratnya dalam kegiatan organisasi yang dipimpinnya ke dalam keluarga. Visi organisasi tidak berhubungan dengan Visi Akhirat. Ia menganggap bahwa Visi Akhirat itu adalah tanggung jawab masing-masing individu. Sedangkan Visi Organiasi adalah urusan organisasi. Ia memisahkan antara kepentingan dunia dan kepentingan akhirat. Karena faham sekuler lebih dominan merasuk di dalam jiwanya. Akibatnya kedua Visi ini tidak sejalan. Visi Akhirat kekanan, sememtara Visi organisasi ke kiri. Seperti yang sekarang ini banyak terjadi. *QS : Al-Baqarah 42. "Dan janganlah kamu campur adukkan kebenaran dengan kebathilan dan (janganlah) kamu menyembunyikan kebenaran, sedangkan kamu mengetahui"*

Anda sebagai kepala keluarga adalah pemimpin rumah tangga Sebagai pemimpindi keluarga tidak sama seperti anda memimpin di organisasi. Istri anda adalah mitra andauntuk membawa keluarga dan anak-anak menjadi keluarga bahagia dunia dan akhirat. Keluarga sakinah. Keluarga yang memberikan ketenangan kepada seluruh anggota keluarga. Hendaklah rumah tangga yang bisa memberikan kebahagian pada saat anda bersama istri dan anak-anak. Anda merasa bahagia di rumah, tenang dalam membesarkan anak-anak dan tenang juga pada saat bekerja. Anak-anak anda selalu menyenangkan orang tua, selalu patuh terhadap ibu bapaknya dan mereka giat belajar mencapai cita-cita. Cita-cita dunia dan cita-cita akhirat. Untuk mencapai hal ini hendaklahselalu ciptakan suasananya relegius dalam keluarga.

Istri sebagai anggota keluarga sekaligus sebagai mitra anda hendaklah selalu diajak berdiskusi untuk mencapai cita- cita keluarga. Istri juga perlu dikembangkan kemampuannya agar sejalan dengan pola pemikiran anda. Jika perlu tingkatkan pendidikannya. Visi Akhirat harus menjadi Visi bersama bagi seluruh anggota keluarga. Oleh sebab itu baik istri dan anak-anak, anda minta dapat merumuskan cita-cita mereka. Kemudian diskusikan bersama-sama. *QS : Maryam : 96. Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, kelak (Allah) Yang Maha Pengasih akan menanamkan rasa kasih sayang (dalam hati mereka).”*

Sukses Lingkungan

Anda sebagai manusia adalah mahluk sosial yang tidak bisa terlepas berinteraksi dengan lingkungan. Lingkungan kerabat baik dari keluarga sendiri, maupun keluarga istri. Kemudian lingkungan disekitar tempat tinggal, yaitu tetangga.dan masyarakatsekitar. Dari lingkungan anda sendiri anda mungkin masih punya kedua orang tua, adik dan kakak. Kemudian kerabat terdekat yang perlu selalu anda menjaga silaturahmi. Apabila kedua orang tua anda masih hidup harus benar-benar anda jaga. Karena kesuksesan anda saat ini adalah hasil dari cetakan kedua orang tua kita sejak kecil. Berkat doa kedua orang tua dan doa orang-orang yang ada disekitar kita. Oleh sebab itujangan abaikan kedua orang tua. Istri anda sama seperti anda tidak boleh menyia- nyiakan kedua orang tuannya, karena berkat kedua orang tuanyalah ia menjadi seperti sekarang ini sebagai istri anda. Oleh sebab itu kepada kedua orang tua istri anda haruslah memperlakukannya juga layaknya sebagai orang tua anda sendiri. Begitu pulaistri anda harus memperlakukan kedua orang tua anda layaknya seperti orang tuanya. *QS : Al-Nisa' : 36. “Dan sembahlah Allah dan janganlah kamu mempersekutukan-Nya dengan sesuatu apapun. Dan berbuat baiklah kepada kedua orang tua, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga dekat dan tetangga jauh, teman sejawat, ibnu*

sabil, dan hamba sahaya yang kamu miliki.Sungguh Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membanggakan diri."

Jagalah hubungan keluarga dengan saudara-saudara kita dengan sebaik-baiknya.Kalau memang masih harus dibantu kita berikan bantuan dan bicarakan dengan istri sebagai patner anda. Sama seperti juga saudara-saudara istri anda. Kalau memberikanbantuan hendaklah diberikan untuk mendidik kemandirian mereka. Harus diarahkan agar bisa mandiri. Terhadap kaum kerabat jagalah kekerabatan. Jagalah nama keluarga besar, Mungkin ada acara-acara keluarga, upacara perkawinan kalau memungkinkan ikut berpartisipasi. Sehingga hubungan anda dengan keluarga besar tetap terpelihara. Begitu juga dengan istri hendaknya anda ikut memberikan arahan kepada istri dan anak-anak untuk tetap menjaga kekerabatan. *QS : Al-Is'ra : 26. "Dan berikanlah haknya kepada kerabatdekat dan juga kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros"*

Lingkungan anda terdiri dari keluarga-keluarga sama seperti anda dengan berbagai dinamika. Hendaklah bertolerasi sesama tetangga. Terutama di kota-kota besarkedekatan dengan tetangga sangat berbeda dengan kondisi yang ada di pedesaan. Kalau di desa kedekatan antara waraga begitu erat. Kejadian atau peristiwa yang terjadidi keluarga kita tetanggalah yang pertama sekali mengetahui. Berbeda halnya dengan diperkotaan. Walaupun hubungan antara tetangga terasa jauh, tetapi hak-hak tetangga harus di perhatikan. Apa lagi saat ini dengan kemajuan teknologi informasi yang jauh bisa jadi dekat, sedangkan yang dekat menjadi jauh. Bahkah bisa tidak kita ketahui. Bila ada anak-anak yatim di sekitar kita atau masih ada hubungan hendaklah kita perhatikan.Mereka ini tidak punya orang tua, seperti anak kita yang memiliki kita sebagai orang tuanya. Kitalah seharusnya menjadi pengganti orang tua mereka. *QS : Al-Baqarah 220 : ".....*

Mereka menanyakan kepadamu (Muhammad) tentang anak yatim. Katakanlah. "Memperbaiki keadaan mereka adalah baik!" Dan jika kamu mempergauli mereka maka mereka adalah saudara-saudaramu. Allah mengetahui orang yang berbuat kerusakan dan yang berbuat kebaikan, Dan jika Allah menghendaki, niscaya Dia datangkan kesulitan kepadamu. Sungguh Allah Maha Perkasa. Maha Bijaksana."

BAB 9

MASA KETELADANAN

"Dan orang-orang yang sabar karena mengharapkan keridhaan Tuhannya,melaksanakan shalat dan menginfakkan sebagian rezeki yang Kami berikan kepada mereka secara sembunyi atau terang-terangan, serta menolak kejahatan dengan kebaikan orang itulah yang mendapat tempat kesudahan yang terbaik" (QS : Ar-Ra'd : 22)

Pengantar

Masa keteladanan adalah masa purnabakti adalah di mana seseorang sudah tidak lagi mencurahkan perhatiannya secara penuh terhadap pekerjaan sebelumnya. Pekerjaannya bukan lagi ditujukan untuk mencari nafkah. Bagi seseorang masa purnabakti tidak sama. Kalau kita lihat kebanyakan masa purnabakti dikaitkan dengan masa pensiun atau usia pengsiun. Bagi seorang pekerja, karyawan atau pegawai sekitar55 atau 60 tahun ke atas. Bagi seorang profesional yang menggunakan kemampuan ilmu, pikiran dan intelektualnya masa purnabakti ini bisa lebih panjang, karena kemampuan otak manusia apabila terbiasa diasah dan selalu dipergunakan hampir tidak mengenal batas usia. Kecuali pekerjaan profesional yang berhubungan dengan fisik, seperti olahragawan, seniman dan lain-lain. Bagi seorang pengusaha atau investor masa purnabakti mereka ketika mereka sudah punya kader dan menggantikan tugas mereka dalam menggelola usahanya atau asetnya. Kader mereka biasanya dari keluarga, bisa anak atau keluarga yang terdekat. Belakangan ini banyak bisnis keluargapengelolaan usaha tidak lagi dilakukan oleh keluarga, tetapi diserahkan kepada profesional. Keluarga hanya sebagai pengawas. Kalaupun mereka ikut mengelola, tetapitetap sebagai profesioanal.

Pada masa purnabakti secara phisik seseorang sudah tidak seperti masa muda lagi. Tidak energik seperti dulu tidak mengenal lelah dan tidak mengenal waktu dalam bekerja. Masa sekarang mereka sudah harus memperhitungkan kesehatan dan tenaga.Tetapi pengalaman, pengetahuan dan kreatifitas anda sangat dibutuhkan untuk dapat berbagi khususnya kepada yang lebih muda yang membutuhkan

pengetahuan tersebut.Bagi orang yang sudah memasuki masa purna bakti ini merupakan peluang untuk menambah bekal (*pahala*) akhirat. Pengetahuan yang berguna bagi orang lain. Bagi orang yang memiliki harta dapat berbagi kepada yang membutuhkan. Baik ilmu maupun harta yang dibelanjakan untuk kebaikan pahalanya akan mengalir terus di akhirat, disamping do'a anak yang saleh. *Hadist Nabi. Apabila anak adam meninggal, maka terputuslah amal ibadahnya kecuali 3, yaitu amal jariah, ilmu yang diamalkan dan doa anak yang saleh.* Disebutkan juga dalam *Hadist Nabi : "Walau kamu akan meninggal besok hendaklah kamu menanam hari ini"*. Di samping itu anda juga akan bertambah sehat. Pada masa muda sudah banyak pengetahuan yang anda miliki. Sesuai prinsip keseimbangan input = output. Apa saja sudah masuk harus ada yang dikeluarkan, harus dialirkan. Sama saja apakah harta maupun ilmu. Kalau tidak akan terjadi penumpukan dan terjadi ketidak seimbangan. Bisaberpengaruh kepada kejiwaan dan kesehatan. Untuk itu anda dapat melakukan berbagai kegiatan yang sudah anda persipakan ketika masih aktif bekerja.

Sebagai Penyandang Dana

Banyak orang yang seharusnya sudah memasuki masa purna bakti masih tidak mau berhenti dan tidak mengenal lelah untuk mencari harta yang lebih banyak lagi. Terus-menerus mereka seperti merasa kehausan saja. Meskipun dengan jalan menyimpang atau tidak sesuai untuk membawa mereka menuju Visi Akhirat. Dengan alasan untuk mempersiapkan warisan bagi keturunannya. Padahal anaknya, keluarganya sudah mempunyai kecukupan. Bahkan lupa mempersiapkan anaknya sebagai kader yang akan menyelamatkan mereka di akhirat. Mereka merasa dengan meninggalkan harta yang banyak kepada anak dan keturunannya secara otomatis akan menjadi amal jariah buat mereka. Mereka tidak sadar kalau harta yang ditinggalkan dibuat anaknya melakukan maksiat. Ini berarti ia memperbanyak dosa untuk dirinya sendiri yang terus mengalir

meskipun ia meninggal. Jangan mau enaknya saja pahala dari anak yang saleh, tetapi dosa maksiat dari anak yang tidak saleh juga mengalir terus. Itulah keadilan Allah. Berapa banyak kita lihat anak yang ditinggalkan oleh orang tuanyadengan harta melimpah setelah orang tuanya meninggal mereka bersudara berselisih gara-gara rebutan harta warisan. *QS. Al-Infithar : 14-16. "Dan sesungguhnya orang-orang yang durhaka benar-benar berada dalam neraka. Mereka masuk ke dalamnya pada hari pembalasan. Dan mereka tidak mungkin keluar dari neraka itu."*

Bagi orang yang memiliki Visi Akhirat kalau ia memiliki aset dan finasial pada masapurna bakti yang memadai, katakanlah ia mempunyai banyak harta atau uang. Khususnya kalau anda dahulu ketika masih aktif bekerja sebagai pengusaha atau investor anda bisa sebagai penggerak kegiatan sosial. Sebagai penyumbang dana. Banyak para pengusaha dan investor pada masa mudanya sukses saat purna bakti mereka menjadi penyumbang dana berbagai kegiatan sosial. Masalah lingkungan,pendidikan, kesehatan, lembaga amal, kelestarian hewan langka, kelestarian hutan, cagar budaya, kesenian daerah, dan sebagainya. Anda bisa mendirikan yayasan yang tepat untuk mendukung kegiatan di atas. Orang-orang muda dan kalangan yang belum dipercaya Allah memiliki harta yang banyak sangat membutuhkan uluran tangan anda yang diberikan Allah kelebihan harta. Lewat tangan anda rezeki mereka Allah titipkan. Demikian banyak permasalahan yang dapat anda masuki mendapat perhatian dalam masyarakat kita. *QS : An-Nisa' : 9. "Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka kuatir terhadap (kesejahteraannya). Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara tutur kata yang benar."*

Anda bisa menjadi penggerak sosial. Apakah kepada panti asuhan anak yatim, panti jompo, membantu fakir miskin atau mengurus orang yang meninggal. Dalam hal mengurus orang yang meninggal

ini jangan diartikan secara sempit. Mari kita lihat kuburan orang muslim saat ini. Kelihatan kumuh dan kurang terurus. Kenapa tidak dibuatkuburan yang bersih dan terawat dikelola secara baik dan profesional. Saat ini banyak orang kaya yang punya uang ketika pergi berziarah ingin lokasi perkuburan nyaman danmenyenangkan. Tetapi tidak mereka dapatkan. Mereka rela mengeluarkan dananya untuk membayar perbulan untuk biaya perawatan. Agar tidak terjadi seperti perkuburannon muslim supaya dibuat ketentuan yang ketat sesuai syariah. Belum banyak yang memikirkan ini. *QS : Yasin : 51. "Lalu ditiuplah sangkakala, maka seketika itu mereka keluar dari kuburnya (dalam keadaan hidup), menuju kepada Tuhannya."*

Seringkali kalau lembaga dimiliki orang Islam seperti kurang dkelola secara profesional dan mendapatkan dana pengelolaannya diharapkan hanya dari sumbangan,infaq atau wakaf. Sebenarnya banyak peluang finansial yang dapat diperoleh apabila orang Islam mau mengelola lembaga seperti ini secara profesional. Bisa mendapat duasumber dana finansial. Pertama adalah dari pembayaran penghuni panti, karena merekaorang yang mampu atau anaknya mampu membayar. Kedua kalau dikelola secara profesional semakin mudah mendapatkan dana bantuan, karena penyumbang merasa yakin investasi akhirat yang ditanamkannya dimanfaatkannya secara benar oleh pengelola. Mereka yakin pahala akan terus mengalir sebagai amal jariah, selagi panti terus berjalan. Tetapi kalau pengelolaannya kurang profesional sedikit yang tertarik sebagai penghuni, sehingga masukan sedikit. Para penyumbang juga ragu memberikanbantuan dana. *QS : Al-Baqarah : 195. "Dan infakkanlah (hartamu) di jalan Allah dan janganlah kamu jatuhkan (diri sendiri) ke dalam kebinasaan dengan tangan sendiri dan berbuat baiklah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik."*

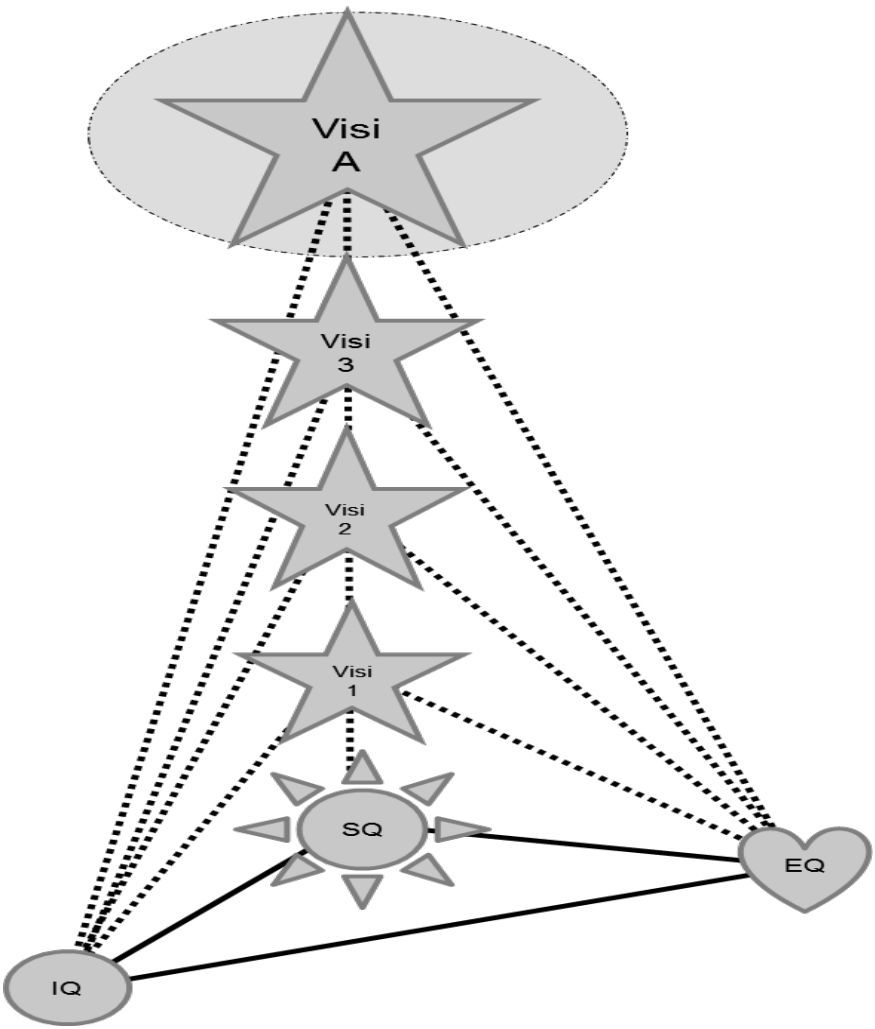
Sebagai Penyumbang Ilmu

Kalau anda dulu sebelum masa purnabakti sebagai karyawan atau tenaga akhli (*expert*) anda bisa membagi ilmu kepada orang lain. Misalnya anda bisa menjadipengajar. Bisa mengajar di Perguran Tinggi atau sebagai tenaga pengajar (*widiaswara*)di lembaga-lembaga pendidikan tempat anda bekerja dulu. Atau ikut lembaga konsultan agar ilmu anda bisa dimanfaatkan. Sekarang masih sedikit sekali lembaga konsultan yang bergerak dalam bidang keagamaan. Saat ini dikalangan orang Islam banyak terjadikasus perceraian dan hubungan keluarga yang kurang harmonis. Sementara lembaga konsultan pembinaan keluarga muslim masih sedikit, justru yang sifatnya umum banyakdan mereka bisa mendapatkan keuntungan dari lembaga yang didirkannya. Ini juga merupakan hal yang perlu digarap yang harus dipersiapkan sebelumnya oleh orang yangmau memasuki masa purnabakti. Demikian juga lembaga konsultan yang lain, seperti lembaga konsultan pendidikan anak muslim, lembaga pendikan zakat, atau lembaga lain.*QS : Al-Mujadalah : 11. " Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derjat)* orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allahmaha teliti apa yang kamu kerjakan" Saat ini kalau ingin belajar agama atau belajar Al-Qur'an sangat sedikit lembaga resmi yang menangani dan susah menemukannya. Apalagi untuk orang dewasa. Kalaudi daerah-daerah masih banyak yang bisa diajar langsung oleh Kiyai, tetapi di kota-kotabesar sangat minim sekali. Padahal banyak yang butuh, khususnya mereka yang dulunya waktu kecil tidak dapat pendidkan agama secara formal di pesantren atau sekolah agama. Orang dewasa pada usia 40 tahun ke atas tingkat spritual dan Visi Akhiratnya meningkat. Ketika penulis tanyakan kepada kawan-kawan ketika belajar di salah satu Lembaga Pendidikan iImu-ilmu Al-Qur'an di Bandung (khusus untuk orang dewasa). Mereka para profesional, pengusaha, ekonom, dosen,

pengacara, notaris, dokter, phsikolog, karyawan, pendidik dan lain-lain. Mereka katakan ingin menghubungkan ilmu mereka dengan ilmu agama dan mengaitkannya dengan Al-Qur'an. Sedangkan para Purnabakti dan ibu-ibu mengharapkan agar akhir hidupnya menjadi manusia khusnul khatimah. Mereka ini sudah mapan, rela membayar apabila sistem belajarnya diberikan secara profesional. Dengan silabus jelas, para pendidik yangkompeten, fasilitas belajar memadai, lokasi kampus mudah dijangkau, waktu belajarnyasesuai (malam hari atau hari Sabtu dan Minggu). Mereka tidak butuh ijazah. Mereka siapbelajar seperti dulu mereka kuliah. *QS : Al-Qamar : 17. "Dan sesungguhnya telah Kami mudahkan Al-Qur'an untuk peringatan, maka adakah orang mau mengambil pelajaran".*

Masyarakat sangat membutuhkan anda. Masyarakat luas sangat sedikit yang berani menjadi pemimpin, padahal fitrahnya anda pemimpin. Banyak orang butuh pemimpin, perlu seorang pemimpin. Anda bisa menjadi pimpinan organisasi non profit, kelompok pengajian (*majelis taklim*), pimpinan masjid, organisasi sosial, organisasi keagaman dan lain-lain. Tetapi harus diketahui memimpin di masyarakat tidak sama dengan memimpin di lembaga yang pernah anda pimpin. Hal ini harus diperisapkan secara baik sejak anda masih aktif bekerja. Sehingga pada saat purnabakti anda masihbisa berbagi dan berperan aktif di masyarakat. Banyak sekali lapangan yang dapat andamasuki. *QS : Al-Anbiya : 73. "Dan Kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami, dan Kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan shalat, dan menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah."*

BAGIAN KETIGA



KARAKTER PEMIMPIN UNGGUL

"Sungguh telah ada suri teladan yang baik pada Rasulullah bagimu, yaitu bagiorang yang mengharap (rahmad) Allah dan Hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah" (QS: Al-Ahzab 21).

BAB 10

YAKIN ALLAH MAHA ADIL

(Langkah Pertama)

"Rasul (Muhammad) beriman kepada apa yang telah diturunkan kepadanya (Al-Qur'an) dari Tuhannya, demikian pula orang-orang yang beriman. Semua beriman kepada Allah, malaikat-malaikat-Nya, kitab-kitab-Nya dan Rasul-rasul-Nya (mereka berkata), "Kami tidak membeda-bedakan seorangpun dari rasul-rasul-Nya." Dan mereka berkata, "Kami dengar dan kami taat. Ampunilah kami wahai Tuhan kami, dan kepada-Mutempat (kami) kembali" (QS : Al-Baqarah : 285)

Pengantar

Manusia pada hakekatnya secara fitrah diciptakan Allah SWT. memiliki sikap beragama. Manusia secara given memiliki naluri percaya atau keyakinan (*belive*) kepada Tuhan. Bisa diuji secara sederhana. Apabila seseorang mengalami masalah berat yang tidak dapat dipecahkannya sendiri, biasanya orang itu lari kepada Tuhannya. Ia menjadi seorang yang dekat sekali kepada Tuhan. Berdo'a memohon agar mendapat pertolongan dari Tuhannya. Misal kalau terjadi bencana, pada saat terjadi gempa bumi atau tsunami, semua orang berlari ketakutan mencari tempat yang aman sebagai tempat perlindungan sambil mengucapkan nama Tuhan. Apapun agama mereka, semuanya meminta tolong dan minta perlindungan kepada Tuhan dengan mengucapkan nama- nama Tuhan menurut kepercayaan mereka. *QS : Ar-Rum : 30. "Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam); (sesuai) fitrah Allah disebabkan Dia telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah, itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui".*

Secara phsikologi naluri ke-Tuhanan (*spritualisme*) manusia pada masa kanak- kanak lebih tinggi dibanding setelah dewasa. Pada saat mencapai usia lanjut rasa ke- Tuhanan tersebut meningkat kembali. Kalau spiritualisme ini tidak dipupuk sejak masa kanak-kanak secara terus menerus bisa tergerus akibat situasi lingkungan. Lingkungan sangat berpengaruh terhadap *spiritualisme* seseorang. Apabila

lingkungan tempat seorang anak dibesarkan berada dilingkungan jahat, besar kemungkinan ia bisa terbawaarus. Wahai para orang tua perhatikanlah lingkungan di mana anak-anak anda berada. Karena anak-anak itu sebelum baliq adalah tanggung jawab penuhmu sebagai orang tua. Secara penuh harus anda pertanggung jawabkan nanti kepada Allah. Kalau kita orang dewasa tidak sanggup merubah lingkungan tersebut hendaklah kita segera hijrah dari tempat yang buruk tersebut, kalau anda tidak ingin terpengaruh. Oleh sebab itu kita diminta agar selalu bergaul dengan orang-orang shaleh agar selalu mendapat ilmu, memperoleh kebaikan dan memberikan aura positif kepada kita. *QS : An-Nisa' : 100. "Dan siapa yang berhijrah di jalan Allah, mereka akan mendapatkan di bumi ini tempat hijrah yang luas dan (rezeki) yang banyak. Barang diapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah karena Allah dan Rsul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempatnya yang di tuju), naka sungguh, pahalanya telah ditetapkan di sisi Allah. Dan Allah Maha pengampun, Maha Penyayang."*

Kalau kita selalu melakukan penalaran sebenarnya melalui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini manusia semakin mudah meyakini dan memperkuat keyakinannya tentang kebenaran adanya Tuhan sebagai Sang Pencipta (*Al-Khaliq)* dan Maha Pemelihara (*Al-Hafidh*). Kita semakin yakin dan percaya bahwa alam semesta (*universe*) ini tidak mungkin dijadikan dengan main-main atau asal-asalan saja. Apalagi kalau dikatakan tidak ada penciptanya terjadi dengan sendirinya. Alam ini diciptakan oleh Maha Pencipta dengan perencanaan yang sangat matang, sangat teratur, sangat presesi dan sangat teliti dengan pengetahuan sangat cerdas. Tentulah dibuat oleh Yang Maha Cerdas (*Al-Alim*). Jagat raya yang begitu indah. Di malam hari yang cerah, jika kita berada di tempat yang luas, coba hadapkan wajah kita ke atas akan kelihatan langit bertabur bintang bagaikan mutiara berkilauan. Semakin dipandang semakin lama, maka kelihatan bintang-bintang itu semakin indah dan semakin bertambah jumlahnya. Semakin tidak terhitung, ratusan, ribuan,

bahkan jutaan. Manusia tidak kuasa menghitungnya. Tahukah kita ternyata satu bintang yang kita amati itu mewakili satu tatanan Tata Surya atau seperti matahari kita. Bayangkan bumi yang kita tempati ini, yang ditempati oleh seluruh umat manusia begitu menjadi tidak berarti, begitu kecil saatdibandingkan dengan satu matahari. Padahal Allah punya jutaan bintang dan tidak mampu dihitung manusia jumlahnya. Itulah Allah Tuhan Yang Maha Kaya. *QS : Ad-Duhan : 38 : "Dan tidaklah Kami bermain-main menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada diantara keduanya."*

Apa yang diperbuat oleh manusia akan dicatat oleh para Malaikat sebagai pesuruhAllah. Di akhirat kelak semua akan ditanya, semuanya akan menjawab secara jujur. Semua bagian tubuh kita akan berkata, mata, telinga, kulit kita. Tidak bisa berdusta. Mataakan berbicara untuk apa ia digunakan manusia. Telinga akan berbicara untuk mendengar apa ia dipergunakan, Hidung kita juga demikian berbicara untuk apa ia dipergunakan. Apa yang telah kita makan, apa yang telah kita ucapkan mulut akan akanmenyampaikan secara jujur. Tangan kita akan mengatakan apa yang telah kita lakukan,apa yang telah kita perbuat. Demikian pula kaki kita kemana saja kita melangkah. Apakahke tempat yang benar atau ketempat maksiat. Semuanya tercatat sampai yang sekecil- kecilnya. Semuanya akan ditanya dan semuanya akan berkata untuk dipertanggung jawabkan. Hal itu mudah bagi Allah. Lihat saja sekarang ada CCTV (*Canded Camera Televitions*) ada di mana-mana itu masih buatan manusia. Semua perbuatan manusia dan tidak tanduk kita terekam CCTV. Badan Intelijen Amerika bisa membuat rekaman suara yang ditempelkan ke dinding bangunan dengan perekaman getaran dan tidak kelihatan manusia. Kemudian hasil rekaman suaranya bisa diproduksi kembali sama seperti aslinya. Apakah anda masih belum yakin. Itu adalah contoh buatan manusia. Ciptaan Sang Pencipta tidak tertandingi jauh lebih canggih dan melampaui batas pikirandari pada ciptaan manusia. *QS : Al-Isra' 36. "Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang*

tidak kamu ketahui, karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya."

Penciptaan Alam Semesta

Pengetahuan manusia sangat terbatas dan nisbi. Keterbatasan dan kemiskinan pengetahuan yang dimiliki manusia tentang alam semesta ini, sehingga banyak teori- teori yang muncul. Ketika seorang filosof Yunani Aristotelas pada abad ke-3 sebelum Masehi menyatakan bahwa bumi ini bulat seperti bola pendapat tersebut mendapat kritikan tajam dari kalangan gereja. Pandangan di kalangan agamawan pada saat itu meyakini kebenaran konsep Potalameus menyatakan bahwa bumi ini adalah bundar dandatar, seperti piring ceper yang dipelihara oleh dewa bumi. Apabila manusia terus berjalan maka ia akan sampai ke pinggir bumi, mereka akan terpeleset dan terjatuh ke neraka. Manusia menjadi takut melakukan perjalanan jauh-jauh. Bumi, matahari dan bintang-bintang sama berbentuk datar dan dijaga oleh dewa bulan, dewa matahari dan dewa bintang-bintang. Teori Aristoteles menentang keyakinan umum yang dianut kalangan agama saat itu. Kalangan agama meminta agar Aristoteles menarik teorinya kalau tidak ia akan diberikan sanksi. Aristoteles menolak dan akhirnya ia dipenjara sampai meninggal dunia.

Pandangan tersebut diteruskan oleh para ilmuawan pengikut pandangan Aristoteles seperti, Copernicus, kemudian oleh Galilio Galilea seorang ilmuwan Itali. Galileo Galilea menyatakan benda-benda angkasa berbentuk bulat dan berputar pada sumbunya (*rotations*). Sambil berotasi benda-benda langit ini beredar mengelilingi pusatorbitnya (*evolutions*), termasuk bumi kita melakukan evolusi satu tahun sekali. Setiap benda langit beredar pada garis orbit yang tetap dan tidak pernah keluar sedikitpun dariorbitnya. Apabila salah satu saja dari benda langit ini terlepas atau keluar dari orbitnya, maka akan menimbulkan benturan dengan benda-benda langit yang lain yang menyababkan kehancuran alam semesta. Konsep Galilea Galilio

ini mendapat tantangankeras dari kalangan gereja. Galileo Galilea dipaksa untuk menarik konsepnya ini, beliaumenolak. Akhirnya beliau dihukum mati dengan meneguk racun.

Pandangan terakhir yang saat ini banyak diterima dikalangan ilmuwan tentang bagaimana terjadinya jagat raya ini untuk pertama sekali adalah Teori *Big Bang*. Menurutteori ini benda-benda alam yang ada dijagat raya ini dahulunya berasal dari satu benda yang padu dan yang sangat padat. Kemudian benda padat ini pecah dan pecahannya bertebaran ke mana-mana dan membentuk benda-benda langit. atau disebut teoriLetusan Dahsyat (*The Big Bang*), karena terjadi letusan besar saat benda padat itu pecahpertama kali. *QS : Al-Anbiya 30 : "Dan apakah orang-orang kafir tidak mengetahui bahwa langit dan bumi keduanya dahulu menyatu, kemudian Kami pisahkan antara keduanya dan Kami jadikan segala sesuatu yang hidup berasal dari air, maka mengapa mereka tidak beriman?*

Al-Qur'an yang dibawa Muhammd sekitar 14 abad yang lalu sudah berbicara ilmupengetahun tentang kejadian alam semesta ini yang baru dikemukakan oleh ilmuwan Eropa. Bagaimana bangsa Arab yang saat ini masih jauh ketinggalan secara ilmu pengetahuan. Nabi Muhammad sebagai seorang yang tidak pernah mendapat pendidikan formal. Seorang Nabi yang belum pernah mendapat ilmu tentang tata cara menulis dan membaca. Kecuali orang tersebut menerima ilmu kebenaran itu dari pencitpa alam semesta itu sendiri. Pencipta bintang-bintang, pencipta matahari, penciptaplanet, pencipta satelit, pencipta bulan, pencipta bumi beserta seluruh mahluk yang adadi dalamnya. Muhammad menunjukkan dan menjelaskan kepada umatnya tentangkejadian universe seperti *Teori Big Bang* dan teori Mawar Merah. Proses pergerakan benda-benda langit ini terus berjalan hingga saat ini. Hal ini dapat dibuktikan karena benda-benda langit tersebut terus bergerak dan menjauhi dari pusat pecahannya.Terbukti dari warna cahaya yang dipancarkannya semakin lama warnanya berubah semakin merah. Teori ini disebut

dengan Teori Mawar Merah karena bentuk pecahannyaseperti bunga mawar berwarna merah, bisa diamati melalui teleskop oleh para antronom.*QS : Ar-Rahman : 37 : "Maka apabila langit telah terbelah dan menjadi mawar merah seperti (kilauan) minyak".*

Kehancuran gedung WTC sudah tertulis dalam Al Qur'an

ALLAHU AKBAR..... !! ternyata kehancuran gedung WTC sudah tertulis dalam Al Qur'an.... Dan siapa sangka Kejadian 11 September 2001 yang lalu terdapat dalam Al - Quran. Ternyata Allah telah memberikan kabarnya 14 abad yang lalu tanpa diketahui oleh manusia. Ini adalah salah satu mukjizat Al-Qur'an yang telah membuktikan kejadian pada masa yang akan datang. Tragedi WTC ada dalam *Surah At-Taubah Ayat 109 : Terjemahan "Maka apakah orang-orang yang mendirikan bangunannya di atas dasar taqwa kepada Allah dan keridhaan-(Nya) itu yang baik, ataukah orang- orang yang mendirikan bangunannya di tepi jurang yang runtuh , lalu bangunannya itu jatuh bersama-sama dengan dia ke dalam neraka Jahannam. Dan Allah tidak memberikan petunjuk kepada orang- orang yang Zalim."* Disitu disebutkan keruntuhan sebuah bangunan karena yang mendirikannya adalah orang - orang yang zalim. Pada Surah At-Taubah di atas telah disebutkan kata ditepi jurang yang runtuh yang dalam arabnya

"JURUFIN HAR". Ulama tafsir dulu menterjemahakan kata ini sebagai "tepi jurang yang runtuh" ternyata 14 abad kemudian kata tersebut menjadi nama sebuah jalan dikota New York tempat berdirinya WTC, yaitu : Jalan JERF HAR. Subhanallah !! Masih ingat kejadian Gedung WTC runtuh pada tanggal 11-9-2001...???,Mari kita lihat beberapa kesamaan (yang mestinya bukan hanya kebetulan semata- mata

) :

- Tanggal 11 adalah tanggal terjadinya tragedi WTC , apakah suatu kebetulan bilasurat At Taubah terletak pada juz ke 11 .
- Bulan terjadinya tragedi itu adalah bulan September (bulan ke 9), apakah secarakebetulan jika surat At Taubah berada pada urutan ke 9 dari Alquran.
- Tahun terjadinya tragedi itu adalah tahun 2001, apakah secara kebetulan pula bilajumlah huruf dalam surat At Taubah terdiri dari 2001 huruf.
- Jumlah tingkat di gedung WTC ada 109 tingkat, sekali lagi apakah mungkin kebetulan berulang sampai 4 kali-bila hal tersebut sudah tertulis dalam Surah At Taubah ayat 109

SubhanAllah, Maha Suci Allah dan sungguh benar Muhammad adalah utusan Allah

Hukum-hukum Allah

Alam semesta ini diciptakan Allah SWT. begitu indah, sangat harmoni, serba teraturdan secara disiplin mengikuti ketentuan, senantiasa tunduk dan patuh kepada perintah penciptanya (*Al-Khaliq*). Seluruh mahluk tunduk dan patuh (*bertasbih*) kepada Sang Pencipta melalui Hukum-hukum Allah (*sunatullah*). Misalnya, kenapa bumi mengalami terjadinya siang dan malam? Bayangkan bagaimana kalau terjadi siang saja secara terusmenerus. Dalam satu tahun saja semua mahluk yang ada di bumi akan mati mengalamikekeringan dan terpanggang panas matahari. Diperhitungkan jumlah kalori

pancaran matahari yang diterima bumi secara terus menerus akan mampu membakar bumisehingga meleleh. Begitu pula sebaliknya jika malam terus menerus terjadi semua mahluk akan mati kedinginan, bumi membeku. Maka dengan kuasa Ilahi, ia menciptakanhukum Rotasi Bumi yang menyebabkan bumi berputar pada sumbunya selama 24 jam. *QS : Ali Imran : 190. "Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi dan pergantian malam dan siang terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berakal".*

Akibat panas sinar matahari di siang hari air permukaan laut akan menguap terjadilah uap air dan naik ke atas permukaan laut membentuk awan yang berisi uap air.Pada saat sore dan malam hari kepadatan udara di laut lebih tinggi dibandingkan dengandi darat. Akibatnya angin berhembus dari laut ke darat dengan membawa awan berisi uap air yang ada di atas permukaan laut ke darat. Saat itu pula para nelayan berlayar pulang ke rumah menuju daratan dengan perasaan gembira membawa rezeki tangkapanikan untuk keluarga mereka. Ada juga yang mereka jual untuk kebutuhan hidup keluarga.Saat malam hari suhu udara dingin, sehingga uap air yang ada di daratan mengembun. Apabila sudah cukup dingin uap air yang mencapai titik kulminasi bisa menghasilkan titik-titik air dan turun ke tanah yang kita sebut hujan turun membasahi bumi dan angin akanberhembus dari darat ke laut. Pepohonan mendapat air dan tumbuh menjadi subur, hewan-hewan mendapatkan air, mahluk hidup mendapatkan air untuk diminum. Air mengalir ke sungai dipergunakan manusia untuk berbagai keperluan. Dibuat waduk digunakan untuk irigasi pertanian, waduk dapat dibuat untuk memelihara ikan, sebagai objek wisata atau juga sebagai pembangkit listrik. Itulah tanda-tanda (*ayat-ayat*) kebesaran Ilahi *QS : Al-Baqarah 164. "Sesungguhnya pada penciptaan langit dan bumi, pergantian malam dan siang, kapal yang berlayar di laut dengan (muatan) yang bermanfaat bagi manusia. Apa yangditurunkan Allah dari Langit berupa air, lalu dengan itu dihidupkan-Nya bumi setelah matinya (kering) danDia tebarkan bermacam-*

macam binatang dan perkisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi (semua itu) sungguh merupakan tanda-tanda (kebesaran) Allah bagi orang-orang yang mengerti"

Tumbuh-tumbuhan yang mendapat air akan tumbuh subur. Akar tumbuhan menyerap air dari dalam tanah bersama zat-zat makanan yang ada. Melalui batang pohon air dan zat makanan ini disalurkan ke daun untuk dimasak. Dengan bantuan energi matahari, air (H2O) dan zat-zat makanan yang diserap akar dimasak di dalam daun melalui proses fotosintetis. Dari hasil fotosintetis ini dihasilkan oksigen (O2) yang dihirup oleh seluruh mahluk hidup untuk bernafas. Hewan, manusia dan semua mahluk hidup memerlukan oksigen untuk pernafasan. Betapa murah hatinya Allah kepadamanusia memberikan oksigen tidak terbatas, sehingga tidak perlu dibayar. Padahal kalau orang yang berada di ICU rumah sakit harus membayar mahal harga oksigen. Zat makanan yang dihasilkan tumbuhan digunakann tumbuhan untuk tumbuh dan berkembang, sebagian disimpan sebagian makanan cadangan digunakan tumbuhan di musim kering. Apabila sudah sampai waktunya pohon berbunga. Dengan keindahan bunganya mengundang serangga mengisap madu. Pada saat kumbang dan lebah hinggap di atas bunga menyebabkan serbuk sari jatuh ke kepala putik dan terjadilah penyerbukan (*perkawinan*). Hasil perkawinan menghasilkan buah yang sedap dicicipi oleh manusia atau hewan dengan penuh nikmat dan puas. Manusia dan hewan melemparkan biji buah itu ke mana saja mereka suka setelah memakan daging buahnya.Maka tumbuhlah biji tadi menjadi generasi baru. Itulah siklus hidup saling memberi dan menerima antara mahluk hidup (*simbiosis mutualism*). Antara tumbuh-tumbuhan, hewandan manusia yang didesain oleh Sang Maha Pencipta. *QS : Ar-Ra'ad : 15. "Dan semua sujud kepada Allah, baik yang di langit maupun yang di bumi, baik dengan kemauan sendiri, maupun terpaksa (dan sujud pula) bayang-bayang mereka pada waktu pagi dan petang".*

Hukum sunnatullah tidak hanya berlaku pada Ilmu Alam (*Natural Sciences)*, tetapi juga berlaku untuk ilmu-ilmu Sosial (*Social Sciences*), bahkan berlaku seluruh aspek kehidupan. Contohnya dalam ilmu science hukum Sebab Akibatnya Newton menyatakan : "Apabila kamu memberikan gaya kepada suatu benda, maka benda itu akan memberikan gaya pula kepada kamu sebesar yang kamu berikan", Aksi = Reaksi dirumuskan dengan Gaya = - Gaya. Kalau kamu memukul tembok dengan tanganmu mungkin karena kesal kepada seseorang, maka tanganmu akan kesakitan dan membengkak. Karena tembok membalas sebesar pukulan yang kamu berikan kepada tembok. Hukum ini berlaku juga dalam ilmu sosial, tetapi bentuknya agak berbeda. Apabila kamu mengucapkan salam dengan suara lantang kepada temanmu dengan ucapan. "Assalmu 'alaikum". Maka Temanmu akan membalas dengan mendoakanmu dengan suara lantang pula atau mungkin lebih keras : "Waalaikum salam" atau menambahnya dengan ucapan "Waalaikum warahmatullahi wabarkatu". Bagaimana kalau kamu mengucapkannya kepada temanmu sebanyak 7 orang dengan suara lantang. Maka mereka semuaya akan membalas mendoakanmu dengan suara lantang pula dengan ucapan yang sama atau melebihi. Bagaimana kalau jumlah yang kamu ucapkan salam itu mencapai 700 orang atau lebih mereka akan membalas ucapanmu. Itu artinya jika kamu memberikan kebaikan kepada orang lain akan dibalas dengan kebaikan lebih dari satu dan bisa tidak terbatas. *QS : Al-Baqarah : 261. "Perumpamaan orang- orang yang menginfakan hartanya di jalan Allah seperti sebutir biji yang menumbuhkan tujuh tangkai, pada setiap tangkai ada seratus biji. Allah melipat gandakan bagi siapa yang Dia kehendaki. Dan Allah Maha Luas, Maha Mengetahui".*

Itu hanya sebagian kecil dari hukum-hukum Allah (*sunatullah*). Begitu banyak hukum-hukum Allah Swt. ada untuk mengatur alam semesta ini. Hukum-hukum sunnatulah ini dapat dipelajari dan digali manusia melalui membaca (*iqra'*), baik membaca ayat-ayat Allah

secara tertulis dalam Al-Qur'an atau melakukan penalaran dengan membaca ayat-ayat Allah melalui alam semesta. Allah mempersilakan kepada manusia untuk mempelajarinya dan mendalaminya se dalam-dalamnya. Bisa melalui pengamatan, melalui riset, melalui penelitian, lewat survey, melakukan analisa, kajian, dan sebagainya. Sunatullah ini berguna bagi manusia dalam rangka membawa tugas misi sebagai khalifah mengelola bumi ini dan menjadikan manusia bertambah yakin terhadap kebesaran Sang Pencipta. *QS : Ali Imran : 5. "Sesungguhnya Allah tidak menyembunyikan atas-Nya sesuatupun di bumi dan tidak (pula) di langit".*

Buruk Berbalas Buruk

Kalau kita mau mengamati, menelusuri, mengumpulkan data-data dan menganalisa banyak peristiwa yang menunjukan akibat perbuatan kejam, berbuat sewenang-wenang, menzalimi orang lain, berbuat keburukan, berdusta akan dibalas secara langsung di dunia. Perbuatan jahat dari tingkat yang besar, tingkat negara sampaidengan tingkat yang kecil tingkat kampung. Misalnya kekejaman yang dilakukan oleh Firaun yang mengaku sebagai Tuhan dengan membunuh semua anak laki-laki yang barulahir. Firaun mengalami paranoid takut suatu hari kelak akan muncul seorang yang akanmenumbangkan kekuasannya menjadi raja Mesir. Ternyata dengan kekuasaan Allah Nabi Musa sebagai anak angkat Firaun yang dibesarkan Firaun dalam istana justru menjadi musuh dan penentang utama Firaun dari kebengisannya yang akanmenumbangkan kesombongannya. Saat pasukan Firaun mengejar Nabi Musa melarikandiri menyeberangi laut Merah dengan kuasa Allah laut merah terbelah membentuk jalanyang dapat dilalui oleh rombongan Nabi Musa. Setelah rombongan Nabi Musa mencapai daratan, Firaun bersama pasukannya berada di tengah laut, air laut kembali bersatu. Maka tenggelamlah Firaun bersama pasukannya menjadi mayat-mayat terapung di lautMerah. Itu adalah balasan bagi penguasa yang zalim dan kejam. *QS : Al-Baqarah : 50. "Dan(ingatlah)*

ketika Kami membelah laut untukmu, sehingga kamu dapat Kami selamatkan dan Kami tenggelamkan (Firaun dan) pengikut-pengikut Firaun sedang kamu menyaksikan."

Ada kasus menarik dialami oleh sebuah perusahaan pertambangan Amerika.Kasus itu selalu kami ingat karena daerah expolarasinya ada di Indosesia. Ketika itu perusahaan tersebut mengumumkan bahwa mereka memiliki cadangan emas yang cukup besar di Kalimantan dikenal dengan proyek Busang. Dipublikasikan bahwa cadangan emasnya melebihi cadangan emas yang ada di Irian yang dikelola oleh PT. Freeport. Perusahaan tersebut listing di pasar saham Amerika dengan menjual sahamnya ke publik. Harga sahamnya di pasar bursa saham langsung melenjit beberapakali lipat dari harga saham sebelumnya. Perusahaan ini meraup keuntungan yang besar dari hasil penjualan sahamnya. Kemudian dilakukan penyelidikan dan investigasi terhadap lokasi cadangan emas milik perusahaan tersebut. Ternyata hasil survey menunjukkan cadangan emas yang disampaikan oleh perusahaan tersebut tidak sesuaidengan yang dipublikasikan. Akibatnya kepercayaan publik menurun. Para pemegang saham buru-buru menjual kembali saham yang mereka miliki dengan harga murah. Publik banyak yang tidak mau membeli walaupun dijual dengan harga sangat rendah. Akhirnya perusahaan pertambangan ini jatuh dan bangkrut. *QS :Al-Baqarah : 188. "Dan janganlah kamu memakan harta di antara kamu dengan cara yang bathil dan (janganlah) kamu menyuapdengan harta itu kepada para hakim, dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui".*

Menurut hasil penelitian jika seseorang menerima pelayanan yang baik dari perusahaan dan pelanggan merasa puas dia tidak serta merta menyampaikan kebaikanlayanan tersebut kepada orang lain. Bahkan selalu tidak diceritakan, kecuali ditanya. Dari7 orang yang merasa puas hanya 1 orang yang menyampaikan kepada temannya. Berbeda halnya dengan orang yang menerima pelayanan

buruk, karena merasa dirugikan, merasa dibohongi atau mendapat layanan tidak sesuai dengan yang dijanjikan. Maka orang ini akan menceritakan rata-rata kepada 7 orang dan ke 7 orang tersebut akan menceritakan lagi masing-masing 7 orang lagi secara berantai. Apalagi saat ini era keterbukaan, penggunaan teknologi digital dan internet. Hampir semua masyarakat pengguna media sosial. Dengan cepat informasi ini menyebar menjadi viralke mana-mana dan bahkan bisa mendunia. Seringkali menyebabkan suatu perusahaanmengalami kerugian besar dan tidak mampu bangkit lagi dari kebangkurutan. *QS : Al-A'raf* : 5. Maka ketika siksaan Kami datang menimpa mereka, keluhan mereka tidak lain, hanya mengucap. "Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang zalim"

Baik Dibalas Baik

Mari kita ambil contoh kisah nabi Yusuf. Seorang Nabi yang dikenal ganteng. Ibu- ibu kalau sedang hamil sering membaca surat Yusuf berharap agar anaknya nanti lahircakep seperti Yusuf. Alhamdulillah, itu baik sebagai do'a. Sejak kecil Yusuf banyak mengalami cobaan. Karena kejujuran, kesabaran, ketabahan dan kepatuhannya kepadahukum-hukum Allah Yusuf mampu melaluinya dan berbuah manis. Ia menjadi orang besar, menjadi raja Mesir. *QS : Yusuf : 22. "Dan ketika dia sudah cukup dewasa. Kami berikan kepadanya kekuasaan dan ilmu. Demikianlah Kami memberikan balasan kepada orang-orang yang berbuat baik".*

Pada saat masih anak-anak Yusuf dibuang oleh saudara-saudarnya dengan cara mendorong Yusuf ke dalam sumur. Saudara-saudaranya iri hati melihat Yusuf sangat disayang ayahnya Yakub. Dengan kuasa Allah rombongan musyafir melintasi daerah itu sambil beristirahat dan menyuruh pembantu mereka mengambil air. Ketika menimba airpembantu musyafir itu mendapati Yusuf ada di dalam sumur. Kemudian Yusuf iasembunyikan diantara barang-barang dagangan mereka. Sesampainya di tempat tujuannegari Mesir Yusuf di jual dan

dibeli oleh Al-Aziz orang terpandang di negeri Mesir. Istrinya Al-Aziz bernama Zuleha meminta kepada suaminya agar Yusuf dijadikan anak angkat. Yusuf tumbuh menjadi pemuda yang ganteng sehingga istri majikannya Zuleha tertarik kepadanya. Pada saat suaminya tidak di rumah Zuleha menggoda Yusuf, kemudian menutup pintu kamar dan mengajak Yusuf berbuat mesum. Yusufmenghindar, Zuleha menarik bajunya dari belakang sehingga koyak. Saat itu suaminya datang. Al-Aziz membuka pintu kamar dan mendapati istrinya bersama Yusuf. Zuleha balik menuduh Yusuf akan memperkosa dirinya. Kemudian Yusuf di penjara. Ketika rajaMesir bermimpi tidak ada yang sanggup mentakwil mimpinya. Salah seorang penghuni penjara pernah bersama Yusuf di penjara dan pernah diramalkan Yusuf ia akan segera dibebaskan. Mantan penghuni penjara ini menyampaikan ada seorang ahli tabir mimpi dipenjara. Yusuf mampu menafsirkan mimpi sang raja, kemudian Yusuf dibebaskan dari penjara. Yusuf diangkat raja menjadi bendahara negara, belakangan Yusuf diangkat menjadi raja. *QS : Yusuf 46 : "Yusuf, orang yang sangat dipercaya. Terangkanlah kepada kami (takwil mimpi) tentang tujuh ekor sapi betina yang gemuk yang dimakan oleh tujuh (ekor sapi betina) yang kurus,tujuh tangkai (gandum) yang hijau dan (tujuh tangkai) lainnya yang kering agar aku kembali kepada orang-orang itu, agar mereka mengetahui."*

Apa yang dikatakan Yusuf kepada utusan raja tersebut: Agar kamu bercocok tanamselama 7 tahun berturut-turut sebagaimana biasa, kemudian apa yang kamu panen hendaklah kamu biarkan tetap pada tangkainya atau disimpan dan sedikit untuk kamu makan. Kemudian setelah itu akan datang 7 tahun masa paceklik yang sangat sulit, yangmenghabiskan apa yang kamu simpan untuk menghadapi masa sulit tersebut, sedikit saja yang kamu makan dari apa yang kamu simpan agar cukup dimakan selama masa paceklik. Yusuf melanjutkan, setelah itu akan datang tahun, dimana manusia diberi hujan(*musim subur*) dengan cukup dan pada masa itu mereka dapat memeras anggur.

Ramalan Yusuf tersebut belakangan ini diselidiki oleh para ilmuan, para ekonom Eropah dan Amerika yang dikenal dengan sebutan Siklus Yusuf (*Yusoef Cycles)*. Bahwasetiap 7 tahun sekali akan terjadi krisis ekonomi tidak hanya di satu negara, tetapi secaraglobal di dunia dan kemudian 7 tahun berikutnya diikuti dengan masa pertumbuhan ekonomi yang baik. Begitu terjadi selanjutnya secara berulang dan merupakan siklus terus menerus. Kemudian kepada para ekonom, para praktisi, bisnisman, para bankir, para pengusaha dan pemerintah dapat mengambil inisiatif menggunakan hukum ini untuk mengantisipasi keadaan ekonomi dimasa mendatang.

Kasus-kasus tersebut di atas hanya sebagian kecil saja tentang perbuatan buruk dibalas yang buruk. Sedangkan perbuatan baik dibalas dengan yang baik. Itulah kekuasaan Allah. Itulah hukum keadilan Allah. Keadilan ditegakkan melalui hukum- hukum-Nya, hukum-hukum Sunatullah. Sekecil apapun orang berbuat kebaikan akan dibalas dan sekecil apapun kesalahan yang dikerjakan seseorang akan dibalas Allah. *QS. Az-Zalzalah : 7-8 : "Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat atom, niscaya ia akan melihat (balasan)nya. Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat atom, niscaya ia akan (balasan)nya".*

Allah bersifat Maha Adil, sebenarnya Allah memberikan kebebasan kepada manusia dalam memilih jalan. Apakah jalan yang benar atau jalan yang salah. Kalau memilih jalan yang salah Allah menyampaikan akibat-akibatnya secara jelas. Kalau seseorang memilih jalan yang benar Allah juga menyampaikan balasannya secara jelas.Manusia dipersilakan memilih jalan hidupnya mana yang ia kehendaki. Manusia adalah mahluk yang berbudaya. Malaikat dan Jin diperintah Allah untuk tunduk kepada manusia.Manusia adalah sebaik-baik mahluk yang diciptakan Allah. Tetapi apabila berbuat kejahatan akan memiliki kedudukan serendah-rendahnya. Manusia sudah dilengkapi Allah dengan akal dan pikiran. Dengan akal itu manusia mampu menimbang mana perbuatan yang tepat untuk

dipilih. *QS : Al-A'raf : 179. "Dan Sesungguhnya akan Kami isi neraka Jahannam itu banyak dari kalangan jin dan manusia. Mereka memiliki hati, tetapi tidak dipergunakannya untuk memahami (ayat-ayat Allah) dan mereka memiliki mata (tetapi) tidak dipergunakannya untuk mendengarkan (ayat-ayat Allah). Mereka seperti hewan ternak, bahkan lebih sesat lagi. Mereka itulah orang-orang yang merugi"*

Keyakinan adalah merupakan hal yang terpenting bagi seorang pemimpin untuk dapat menjalankan semua aktivitasnya sebagai seorang pemimpin. Apabila pemimpin tidak punya keyakinan kepada Tuhan, tidak punya keyakinan terhadap apa yang diciptakan-Nya, tidak yakin kepada ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan Allah. Baik secara tertulis dalam kitab suci ataupun yang dapat dibaca alam ini. Karena itu tidak ada alasan yang mendasari seseorang untuk melakukan aktivitas yang lain. Bagianini adalah bagian hubungannya dengan aspek ke-Tuhanan (*kecerdasan spiritual*). Karakter ini yang mendasari seorang pemimpin akan berbuat kebaikan yangberhubungan dengan sesama manusia (*kecerdasan emosi*) dalam rangka tugasnya memimpin orang-orang dalam organisasi. Bab ini merupakan karakter pertama yang harus dimikili oleh seorang pemimpin. Untuk bab-bab selanjutnya sebanyak 8 bab lainnya harus dimiliki secara berurutan langkah demi langkah agar bisa menjadi pemimpin yang unggul.

BAB 11

BAIK DAN MENYENANGKAN

(Langkah Kedua)

"Allah memiliki 'Asmaul Husna' (nama-nama yang terbaik), maka mohonkanlah kepada-Nya dengan menyebut Asmaul Husna itu dan tinggalkanlah orang-orang yang menyimpangkan nama-nama-Nya. Merekakelak akan mendapat balasan terhadap apa yang telah mereka kerjakan" (QS : Al-A'raf : 180)

Pengantar

Apabila seseorang telah benar mempunyai keyakinan yang kuat tentangkeberadaan Allah. Allah bersifat Maha Adil. Setiap kebaikan akan dibalas dengankebaikan, setiap keburukan akan dibalas dengan keburukan. Adanya pengadilan TuhanYang Maha Adil di Akhirat. Adanya kehidupan Akhirat yang kekal selama-lamanya. Bagiorang yang beriman, bertakwa dan berbuat baik selama hidup di dunia akan diberikan balasan berupa hidup bahagia di Akhirat. Sedangkan orang yang hidupnya tidak mau mengikuti ketentuan Tuhan, ingkar, musyrik, durhaka, zalim, sombong, berbuat jahat selama di dunia akan dijebloskan di penjara Akhirat selama-lamanya. Hidup merana berkepanjangan, mendapat azab yang pedih. Di dunia hukum tersebut berlaku juga. Orang yang berbuat baik akan mendapatkan balasan lebih banyak dari kebaikan yang telah diberikannya. Sedangkan kesalahan yang dilakukannya hanya dibalas setimpal. *QS: Al-Qashash : 84. "Siapa yang datang dengan membawa kebaikan, maka dia akan mendapat (pahala) yang lebih baik dari pada kebaikan itu dan barang siapa datang dengan membawa kejahatan, maka orang-orang yang telah mengerjakan kejahatan itu hanya diberi balasan (seimbang) dengan apa yang dahulu mereka kerjakan."*

Orang yang memahami dan meyakini keadaan di atas adalah manusia cerdas, memiliki visi yang jauh ke depan dan memiliki jiwa bisnis yang kuat. Berbisnis dengan Allah. Orang seperti ini akan berusaha semaksimal mungkin selama hidup di dunia mengeluarkan modal untuk mendapatkan keuntungan besar di Akhirat. Bagaimana caranya berbisnis dengan Allah sesuai dengan janji Allah. Hal ini telah

dibuktikan oleh para sahabat Rasul, mereka berani mengorbankan semua yang dimilikinya, harta,keluarga, anak, kedudukan bahkan diri mereka sendiri siap membela agama Muhammadwalau harus bertaruh nyawa. Karena balasannya kehidupan nikmat di Akhirat yang tidak bisa dilukiskan dengan kata-kata dan tidak ada bandingannya di dunia. Hidup di dunia ini hanyalah tempat berbisnis dengan Allah untuk mencari keuntungan sebanyak- banyaknya di kehidupan Akhirat. Maka seorang pemimpin tidak akan menyia-nyiakan waktu hidupnya di dunia ini. Ia akan mengelola waktu sebaik-baiknya mengumpulkan modal Akhirat yang akan ia dapatkan. Mereka mengumpul modal di dunia untuk membangun istana-istana megah beserta isinya di akhirat. *QS : Al-Baqarah : 245. "Siapa yangmeminjami Allah dengan pinjaman yang baik maka Allah melipat gandakan ganti kepadanya dengan banyak. Allah menahan dan melapangkan (rezeki) dan kepadanyalah kamu dikembalikan."*

Oleh sebab itu setiap pemimpin yang telah diberi peluang, diberi kesempatan, diberikan kepercayaan oleh Allah menjalankan misi mulia mengelola bumi ini dengan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya. Bumi ini diwariskan kepada manusia dan anak cucu kita agar dikelola menjadi lebih baik. Berusaha selalu menebar kebaikan, berusaha menyelamatkan anggota organisasi yang dipimpinnya untuk mencapai Akhirat. Prilaku baik harus menjadi karakter seorang pemimpin yang unggul dan tercermin dalam setiap tindakannya sebagai seorang pemimpin. Para pemimpin tidak hanya berpriaku baik, tetapi harus berpenampilan menarik menjadi pribadi yang menyenangkan, karena ia adalah panutan. Sebagai teladan karakternya akan diduplikasi oleh pengikutnya. Seorang pemimpin juga harus selalu berusaha berbuat yang terbaik untuk organisasinya.Selalu berusaha membuat perbaikan yang lebih baik dari sebelumnya. Jika karakter pertama telah dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu Keyakinan kuat kepada Allah, maka karakter kedua yang harus dimiliki adalah Perilaku Baik. *QS : Al-Zumar: 10. "Katakanlah (Muhammad). "Wahai hamba-hamba-Ku yang*

beriman. Bertakwalah kepada Tuhanmu". Bagi orang-orang yang berbuat baik di dunia ini akan memperoleh kebaikan. Dan bumi Allah ini luas. Hanya orang-orang yang bersabarlah yang disempurnakan pahalanya tanpa batas"

Pengertian baik dan menyenangkan

Nabi Muhammad adalah suri teladan dalam segala hal. Dialah panutan dalam setiap aspek kehidupan. Akhlaknya sangat terpuji (*akhlaqul karimah)* Semua tindakannya tidak pernah menyimpang dari ketentuan Ilahi. Muhammad adalah orang yang sangat bertakwa (*muttaqin*). Sekaligus orang yang ikhlas (*mukhlisin*), orang yang berjuang secara bersungguh-sungguh (*mujahidin*) menegakkan kebenaran yang telah diajarkan Allah kepadanya, orang yang selalu membuat perbaikan (*mushlihin*), orang yang saleh (*shalihin*) dalam tindakannya, orang yang senantiasa berbuat baik (*muhsinin*) kepada orang lain. Itulah contoh pemimpin panutan umat Islam prilakunya yang harus diteladani dalam segala hal. *QS: Al-Ahzab : 21. "Sungguh telah ada suri teladan yang baik pada Rasulullah bagimu, yaitu bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan Hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah."*

Dalam konteks setiap orang "baik" diartikan sebagai sesorang yang sikap perilakunya (tindakannya) senantiasa tidak merugikan diri sendiri maupun orang lain, danbahkan bermanfaat dan membawa arti dampak positif baik untuk dirinya maupun orang lin. Kebaikan hati seseorang akan tercermin dalam tutur kata (*speech*), wajah (*facial expression*) dan kelakuan (*behaviour*). Dan secara umum ciri-ciri orang baik antara lain adalah : Rajin beribadah, Rajin Bekerja, Tulus dan jujur, Suka menolong, Bertanggung Jawab, Peduli dan peka memikirkan orang lain, murah hati (tidak pelit), lembut (tidak kasar) dan penuh kasih, penyabar, toleran dan pemaaf, suka berterimakasih, berpikiran positif (*positive thinking*), dll.

Pribadi menyenangkan

Semua orang ingin disebut baik dan menarik, menjadi pusat perhatian, terkenal dan dikagumi banyak pihak. Menjadi orang baik, menarik dan menyenangkan merupakan obsesi kebanyakan orang. Orang baik, menarik dan menyenangkan mencakup aspek fisik (*lahiriah)* dan non-fisik (*emosional, personalitas dan integritas pribadi*). Banyak orangyang cantik, tampan, pandai dan kaya namun belum dapat dikategorikan sebagai orang baik yang menarik dan menyenangkan dikarenakan adanya sesuatu yang kurang dalamdiri mereka. Orang yang menarik, baik dan menyenangkan membuat orang suka padanya dan selalu ingin dekat dan ingin melihatnya serta ingin selalu berinteraksi dengannya. Orang yang baik memiliki daya tarik dan menyenangkan ibarat memiliki kekayaan yang tak ternilai harganya. *QS : Al-Baqarah : 112. "Tidak! Siapa yang menyerahkan diri sepenuhnya kepada Allah, dan dia berbuat baik, dia mendapat pahala di sisi Tuhannya dan tidak ada rasa takut pada mereka dan mereka tidak bersedih hati."*

Berbeda halnya dengan kecantikan dan kepintaran yang pada hakekatnya merupakan sesuatu yang diberikan oleh Tuhan secara given sudah diperoleh sejak lahir. Untuk menjadi orang baik, menarik dan menyenangkan merupakan sesuatu yangdapat dipelajari dan distimulasikan dalam setiap aktifitas kehidupan kita sehari- hari. Untuk itu ada beberapa kiat yang perlu diikuti dan dilakukan bila kita ingin menjadi orang baik, memiliki Kepribadian Yang Menarik dan Menyenangkan. Ada beberapa prilaku baik untuk mendapat perhatian agar anda menjadi menarik dan menyenangkan yang perlu ditumbuh kembangkan bagi seorang pemimpin yang ingin sukses. *QS : An- Nisa' : 57. "Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, kelak akan kami masukkan ke dalam surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Di sana mereka mempunyai pasangan-pasangan yang suci, dan Kami masukkan mereka ke tempat yang teduh lagi nyaman.*

Murah senyum

Senyum adalah senjata utama utuk menjadikan kita sebagai sebuah pribadi yang menyenangkan. Bagaimanapun perasaan kita waktu itu, seberapa berat permasalahan hidup kita hadapi usahakan untuk selalu tersenyum, bahkan ketika kita enggan berbicarapun ada baiknya kita menggunakan senyum. Senyum bukan karena dibuat-buat, tetapi senyum dengan tulus. Senyum yang alami keluar dari lubuk hati yang dalam,tidak seperti yang dipaksakan. Kenapa anda susah tersenyum? Senyumlah kepada orang-orang. Ketika seseorang tersenyum ada 72 otot yang diperlukan untuk mengerutkan dahi, namun hanya dibutuhkan 14 buah otot untuk cemberut. Senyum itu lebih mudah dari pada cemberut. Sesuai dengan hadist nabi bahwa senyum itu adalah sedekah. Maka perbanyaklah senyum agar sedekah anda bertambah banyak. Mari kita semua biasakan tersenyum di setiap kesempatan. *QS : An-Naml : 19. " Maka dia (Sulaiman) tersenyum lalu tertawa karena (mendengar) perkataan semut itu. Dan dia berdo'a. "Ya Tuhanku, anugerahkanlah aku ilham untuk tetap mensyukuri nikmat-Mu yang telah Engkau anugerahkan kepadakudan kepada kedua orang tuaku, dan agar aku mengerjakan kebajikan yang Engkau ridhai, dan masukkanlah aku dengan rahmat-Mu ke dalam golongan hamba-hamba-Mu yag shaleh."*

Menyapa dengan ramah

Sapa merupakan keramah tamahan (*Hospitality*) dan tidak kalah pentingnya dibanding dengan senyum, karena sapaan membuktikan kita peduli kepada orang lain, Sapa menunjukkan kita tidak ada masalah dengan orang yang kita sapa, dan yang terpenting adalah dengan kita bertegur sapa menandakan kita seorang yang ramah, tidaksombong dan mempererat persaudaraan antar manusia. Prinsip "sentuhlah hatinya", haruslah dipegang dan difahami betul guna menimbulkan kesan menarik dan menyenangkan pada diri kita. *QS : An-Najm : 3. "dan tidaklah yang diucapkannya itu (al-Qur'an) menurut hawa nafsunya."*

Bila bertemu dengan siapapun kita hendaknya "hangat" dan ramah kepadanya. Tegur sapa yang manis dan hangat, selalu mengucapkan salam : Assamu'alaikum... Selamat Pagi..., Selamat Siang..., apa khabar. Selalulah menebarkan salam dimana- mana kalau kita ketemu orang lain. Dengan atasan kita, bawahan kita atau teman-teman kerja atau siapa saja orang yang kita kenal. Orang yang mengucapkan salam diberikan pahala, sedangkan orang yang menjawab salam hukumnya wajib. Anda jawab akan berpahala, kalau tidak dijawab anda diberi sanksi. Pada saat mengucapkan salam harus selalu kita ucapkan lengkap dengan ekspresi wajah dan bahasa tubuh yang tulus yang mencerminkan dan mewakili itu semua. Pada orang yang baru pertama kali kita kenal sebaiknya kita ucapkan : "Saya senang sekali bertemu dengan Anda..., Kapan-kapan kita bincang-bincang lagi..., dan seterusnya. *QS : Al-Furqan : 63. "Adapun hamba-hamba Tuhan Yang Maha Pengasih itu adalah orang-orang yang berjalan di bumi dengan rendah hati dan apabila orang-orang bodoh menyapa mereka (dengan kata-kata yang menghina), mereka mengucapkan, "Salam,"*

Saya tertarik mendapat infomasi dari kawan saya yang mempunya salah satu lembaga konsultan pemasaran dan pengembangan kepribadian. Para petugas *front liner*dan *customer service* bank-bank syariah belajar senyum, cara berpenampilan danbelajar kepribadian di lembaga yang dipimpinnya dengan harga cukup tinggi. Lembaga ini memiliki modul-modul belajar untuk melatih agar petugas garis depan (*front liner*) memiliki kepribadian yang disenangi pelanggan. Sesungguhnya senyum sudah diajarkanoleh Rasul bahwa senyum itu adalah sedekah diberikan pahala, tetapi mengapa kita masih susah senyum ?

Sopan dan santun kepada semua orang (*Politiness*)

Sopan-santun adalah suatu bentuk apresiasi atau penghargaan kepada orang lain,sopan-santun tidak hanya dilakukan bagi seseorang yang lebih tua atau yang kita hormatisaja, namun ada baiknya sopan-

santun ini kita lakukan kepada yang lebih muda juga dengan tujuan untuk memberi contoh dan menghargainya. Selalu sopan dan santun terhadap orang lain menyebabkan kita menjadi menarik dan menyenangkan bagi oranglain tersebut. " *QS : Yunus : 58. "Katakanlah (Muhammad), "Dengan karunia Allah dan ahmat-Nya, hendaklah dengan itu mereka bergembira, itu lebih baik dari pada apa yang mereka kumpulkan."*

Menghormati semua orang (*Respectful*)

Kalau kita memperlakukan orang lain sebagaimana kita ingin diperlakuakn mungkinakan menimbulkan ketegangan, sebab orang lain mungkin tidak menyukai cara-cara kitatersebut. Sebaliknya, kalau kita memperlakukan orang lain dengan cara sebagaimana mereka ingin diperlakukan maka hakekatnya kita telah menangkap inti dari fleksibiltas diri kita yang sebenarnya dengan kata lain kita tidak boleh memaksakan keinginan kita untuk orang lain. Kita yang harus berusaha mencari kesenangannya. Menghormati orang lain, berarti belajar memperlakukan orang lain secara berbeda menurut kadar kebutuhan dan kepercayaan mereka bukannya menurut kadar kebutuhan dan kepercayaan diri kita sendiri. Selalulah gunakan prinsip memberi, memberi kesenangan kepada orang lain. Hal ini bisa mengarah kepada pengertian moral dan penerimaan diantara individu- individu dan kelompok-kelompok. Hal ini juga menunjukkan integritas pribadi seseorang. Rasa hormat kepada orang lain, mungkin lebih mudah dipahami sebagai: "usaha mencari kepentingan umum yang dibagi bersama dan kemudian dikerjakan bersama-sama untuk mencapai hasil yang menang-menang, sama-sama menang (win-win). *QS : Ali Imran : 159."Maka berkat rahmat Allah, engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka "*

Penuh Perhatian (*Attentive*)

Sikap penuh perhatian berarti menyadari apa saja yang sedang berlangsung di lingkungan kita. Sikap penuh perhatian berhubungan dengan kemampuan membaca situasi yang tersirat (*implicit*) di sekitar kita. Ini bisa dimulai dari yang paling sederhana dengan memperhatikan ketika seseorang merasa bosan, mungkin dia menguap dan merasakan bahwa sekarang bukan saatnya untuk menyampaikan gagasan-gagasan kita. Bersikap penuh perhatian berarti mengosongkan diri dari pemikiran-pemikiran diri kita sendiri secara subyektif (mampu melihat dari kaca mata orang lain) dan membuka wawasan dan pikiran untuk mau melihat segala hal di luar diri kita. Orang yang penuh perhatian juga tahu kapan ia harus bertindak dan kapan ia tidak boleh bertindak. Orangyang tergolong penuh perhatian akan bermain dalam hal *kecenderungan*, *pola-pola*, *variasi* dan *kesempatan*. Pintar membaca tanda-tanda. Orang yang penuh perhatian akan memiliki sikap terbuka baik terhadap informasi yang masuk, gagasan ataupun saran-saran dari orang lain. *QS : Al-Alaq : 1-2 : "Bacalah dengan menyebut nama Tuanmuyang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah."*

Rendah hati

Kata Rendah Hati mungkin setiap orang tahu dengan kata yang satu ini, namun masih banyak juga yang belum mengenal makna dan arti dari Rendah Hati itu sendiri. Rendah hati hanyalah kata yang mungkin sudah jarang dimiliki orang di dunia ini, karenapada zaman sekarang ini banyak sekali orang yang bangga dengan kelebihan yang dimilikinya, misalnya arogansi kekuasaan dan kekayaan yang dimiliki, serta memamerkan kehebatan yang dimilikinya yang sangat bertolak belakang dengan sikap rendah hati. Rendah hati artinya suatu sikap pribadi yang bijak pada seseorang dapat memposisikan sama antara dirinya dengan orang lain, tidak merasa lebih pintar, lebih baik, lebih mahir, lebih tinggi atau lebih mulia, dan juga dapat

menghargai orang lain dengan tulus. *QS : Al-A'raf : 94. "Dan Kami tidak mengutus seorang nabi pun kepada suatu negeri, (lalu penduduknya mendustakan nabi itu) melainkan Kami timpakan kepada penduduknya kesempitan dan penderitaan, agar mereka (tunduk dengan) merendahkan diri."*

Kerendahan hati adalah merupakan suatu sikap yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap orang, karena kerendahan hati merupakan salah satu indikator dari tingginya kecerdasan spiritual seseorang, karena seseorang belum dapat mencapai kedamaian dengan dirinya jika tidak bisa menunjukkan sikap atau karakter rendah hati dalam dirinya.Pribadi yang mempunyai sifat rendah hati biasanya memandang bahwa orang lain sama sebagai ciptaan Allah yang memiliki keunikan dan keistimewaan masing-masing, jadi diaakan senantiasa membuat orang lain merasa penting dalam kehidupannya. Karena sesungguhnya setiap pribadi memiliki keistimewaan masing-masing. Dan setiap orang juga adalah spesial, unik, serta berhak untuk setiap orang di dunia ini adalah pribadi yang harus diperlakukan khusus dan tidak untuk dibeda bedakan. Karena manusia juga adalah mahluk yang sangat sensitif. Untuk meyakinkan bahwa agar tidak meragukan hal ini coba lihat diri sendiri dan perhatikan betapa mudahnya kita merasa tersakiti atau tersinggung. *QS : Al-Kahf : 110. "Katakanlah (Muhammad), "Serulah Allah atau serulah "Ar-Rahman". Dengan nama yang mana saja kamu dapat menyeru, karena Dia mempunyai nama-nama yang terbaik (Asmaul Husna) dan janganlah engkau mengeraskan suaramu dalam shalat, dan janganlah (pula) merendahkannya, dan usahakanlah jalan tengah di antara itu."*

Ciri-ciri orang rendah hati, mereka akan berusaha membahagiakan hati setiap orang dengan tulus, misalnya jika seorang bapak yang rendah hati, maka keluarganya akan menghormatinya dengan tulus, dan jika sorang ibu yang rendah hati, tentu anak- anaknya akan senantiasa merindukan. Termasuk jika seorang pemimpin yang

rendah hati untuk mendapatkan kebahagiaan dan kedamaian dalam jiwa yang seutuhnya, dengan cara mengagumi dan mengapresiasi kelebihan orang-orang yang ada di dekat kita yang tidak kita miliki. Ciri rendah hati lainnya yaitu dengan mau mendengarkan pendapat, saran dan juga menerima kritikan dari orang lain. Untuk itu kita harus bisa memahami semua itu dan jangan mudah *negative thingking*, karena dengan pendapat saran dan kritik juga merupakan hal yang dapat membangun kita menjadi semakin lebih baik. Ciri pribadi rendah hati selanjutnya dengan senantiasa tanggung jawab serta berani mengakui kesalahan yang disengaja atau tidak disengaja sekalipun atau menyinggung perasaan orang lain. Pribadi rendah hati yaitu manusia yang sangat peduli dengan perasaan orang lain. *QS : Al-Mu'minun : 76. "Dan Kami telah menimpakan siksaan kepada mereka, tetapi mereka tidak mau tunduk kepada Tuhannya, dan (juga tidak merendahkan diri)."*

Maka rendah hati pada hakekatnya yaitu kesadaran atas keterbatasan diri, kemampuan diri, jauh dari kesempurnaan dan terhindar dari setiap kesombongan dan keangkuhan. Rendah hati juga akan mendorong terbentuknya sikap realistis, ingin membuka diri untuk terus belajar, menghargai dan mendengar pendapat orang lain, memelihara dan menumbuhkembangkan sikap tenggang rasa, serta mewujudkan sikap kesederhanaan, juga penuh dengan rasa syukur dan iklas di dalam menjalani hidup. Makna lain dari rendah hati juga bukan berarti untuk merendahkan diri dan menutup diri, akan tetapi secara aktif mendengarkan, berbagi, dan berempati sehingga tumbuh dan terjalin hubungan yang harmonis dua arah. Rendah hati dapat menyesuaikan kondisi antara emosi dan egonya untuk menempati kondisi emosi dan ego lawan bicaranya, sehingga orang tersebut akan merasa didengarkan dan dihargai. *QS : Al-Hujarat : 3 "Sesungguhnya orang-orang yang merendahkan suaranya di sisi Rasulullah mereka itulah orang-orang yang telah diuji hatinya oleh Allah untuk bertakwa. Mereka akan memperoleh ampunan dan pahala yang besar."*

Positive thingking

Orang yang berpikir positif (positive thinking) selalu berusaha melihat segala sesuat dari kacamata positif, bahkan dalam situasi yang buruk sekalipun. Dia lebih suka membicarakan kebaikan dari pada keburukan orang lain, lebih suka berbicara mengenai harapan dari pada keputusan, lebih suka mencari solusi, dari pada frustasi, lebih suka memuji diri, dari pada mengancam.

Berbaik sangka atau berpikiran positif (*positive thinking)* atau dengan istilah yang lebih bermakna prasangka baik (*Husnudhon*) adalah hal yang mutlak diperlukan untuk menjadi pribadi yang menyenangkan, karena dengan berbaik sangka semua sifat negatif dalam diri tidak akan muncul dan tidak membebani kita dalam melakukan hal yang baik.Apabila seseorang selalu berpikiran negatif (*suwu'dhon)* kepada orang lain akan menyebarkan energi negatif dan orang lain juga akan berpikir negatif kepada kita (hukumsebab akibat). Energi negatif ini menyebar kemana-mana, sehingga menimbulkan lingkungan yang negatif. Berpikiran positif selalu berbaik sangka kepada orang lain ini akan menyebarkan energi positif. Orang lain juga akan ikut memancarkankan energi postif kepada lingkungan. Berlalu hukum sebab akibat. Semua orang akan merasa bahagia, bersemangat, termotivasi dalam lingkungan yang positif. Oleh sebab itu hendaklah selalu berbaik sangka dengan orang lain. *QS. Al-Hujuraat : 12. "Hai orang-orang yang beriman, jauhilah kebanyakan dari prasangka, sesungguhnya sebagian prasangka itu adalah dosa..."*

Pendengar yang Baik

Menjadi pendengar yang baik tidaklah mudah. Menjadi "*tempat sampah*" itu sukar.Kalau tidak ada tempat sampah bau akan tersebar kemana-mana. Tempat sampah diperlukan. Tempat sampah adalah pekerjaan mulia. Kalau kita bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan permasalahan yang akan diceritakan kepada

kita, maka banyak hal yang akan kita dapatkan, disamping kita mengurangi beban orang yang punya masalah, kita bisa waspada untuk tidak terjerumus dalam permasalahan tersebut.Tidak sedikit permasalahan tersebut terselesaikan seiring dengan cerita tersebut selesai,karena terkadang seseorang yang mempunyai masalah hanya butuh tempat untuk mencurahkan keluh-kesahnya. Namun ada baiknya kita juga memiliki kemampuanmendengarkan dengan baik, sehingga disaat yang bersangkutan tidak mempunyai jalankeluar, kita bisa memberikan jalan keluar yang terbaik atau setidaknya kita bisa merekomendasikan kepada seseorang yang bisa membantu menyelesaikanpermasalahan tersebut. *QS : Al-A'raf : 204. "Dan apabila dibacakan Al-Qur'an, maka dengarkanlah dan diamlah, agar kamu mendapat rahmat".*

Aktif pada setiap kesempatan

Seseorang yang aktif biasanya lebih menonjol daripada orang lainnya, sehingga lebih menarik dan disenangi banyak orang. Sikap aktif dan membuat seseorang lebih dikenal dari yang lain bukan karena dibuat-buat, tetapi muncul secara tulus karena selaluingin berbuat kebaikan, berbuat yang lebih baik sehingga ia kelihatan baik dibanding dengan yang lain. Berbuat dengan ikhlas tanpa mengharapkan balasan apa-apa. Bukankarena ada kepiting dibalik batu. Bagi seseorang yang memiliki sikap aktif seperti ini yang perlu diperhatikan adalah "keaktifan seseorang bisa menyebabkan sifat kesombongan muncul dalam dirinya, sok sibuk, merasa paling penting dan mengabaikanorang lain". Jika hal ini terjadi ia menjadi tidak menarik lagi dan tidak disenangi orang. Misalnya muncul sikap ingin pamer (*riya*) dan sikap tinggi hati. Apabila hal tersebut terjadi wajib untuk segera dihindari bila kita ingin menjadi sosok pribadi yang menarik. Kita segera introspeksi diri dan timbulkan kesadaran diri. Selalu gunakan radar hati, yaitu nurani. Karena nurani itu tidak pernah bohong. *QS : Al-Baqarah : 268. "Setan menjanjikan (menakut-*

nakuti) kemiskinan kepadamu dan menyuruh kamu berbuat keji (kikir), sedangkan Allah menjanjikan ampunan dan karunia-Nya kepadamu dan Allah Maha Luas dan Maha Mengetahui."

Berwawasan Luas

Orang yang memiliki wawasan yang luas dan setiap saat ingin berbagi kepada orang lain adalah orang yang akan dikenal sebagai orang yang menyenangkan. Yang penting tidak ada kesan sombong, sikap ingin pamer dengan banyak pengetahuan yangdimiliki. Wawasan yang luas, atau memiliki penguasaan yang cukup akan lingkungan dan dunia yang saat ini sedang mereka geluti, sehingga bisa memberikan solusi yang terbaik untuk semua permasalahan yang ada. Menjadi orang yang memiliki wawasan luas setiap kesempatan hendaknya jadikan sebagai sarana mencari ilmu dari manapun sumbernya. Dari anak kecil sekalipun kita bisa belajar. Seorang dokter spesialis anak belajar dari anak-anak dengan selalu memperhatikan perkembangan anak. Dokter jiwa belajar dari memperhatikan perilaku orang yang sakit jiwa. Dokter hewan belajar dari perilaku dan aktifitas hewan. Jadi dari mana saja kita bisa mendapat wawasan ilmu pengetahuan. Setiap saat berusaha mendapat tambahan ilmu. *QS : Thaha : 114. "Maka mahaTinggi Allah, Raja yang sebenar-benarnya. Dan janganlah Engkau Muhammad) tergesa-gesa (membaca)al-Qur'an sebelum selesai diwahyukan kepadamu dan katakanlah. "Ya Tuhanku, tambahkanlah ilmu kepadaku."*

Banyak Belajar

Untuk menunjang sikap mempunyai wawasan yang luas, diperlukan proses pembelajaran. Seseorang diharuskan untuk belajar dan secara terus menerus, karena permasalahan selalu berkembang dan selalu berubah. Untuk itulah diperlukan proses belajar dan berkelanjutan seperti yang dikatakan pepatah "Belajar dari buayan sampai ke liang lahat".Bejarlah dari mana saja kamu bisa menperolehnya walau harus ke negeriCina. Tidak ada kata

terlambat untuk belajar. Sekarang banyak sekali sarana belajar. Bisa dari buku-buku, majalah, surat kabar, bisa dari TV, Internet, multimedia, media online, Sosial media, dan sebagainya tersedia. Tinggal kepada orangnya. Apakah ia orang yang senang terhadap pengetahuan, sehingga ia senang belajar. *QS : Al-Mujadalah : 11. " Allah akan mengangkat (derjat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derjat."*

Rasul Menebarkan Kebaikan

Mari kita berkaca dari prilaku Rasullulah sebagai teladan kita (*uswatul hasanah*). Muhammad sebagai rasul memiliki sifat-sifat terpuji *(akhlakul karimah*). Sifat-sifat terpujiini sudah mulai ada sejak ia masih anak-anak. Ketika kecil ia diasuh ibunya. Ia adalah anak yang tahu diri bahwa ia anak yatim, sudah tidak punya ayah. Begitu juga setelah ibunya meninggal Muhammad tinggal bersama kakeknya, tidak pernah ada keluhan darikakeknya tentang pribadi Muhammad. Setelah kakeknya meninggal Muhammad tinggalbersama keluarga pamannya Abu Thalib. Muhammad mampu menyesuaikan diri dan dapat beradaptasi dengan keluarga pamannya tersebut. Bahkan Muhammad sebenarnya sangat disayang oleh Abu Jahal. Abu Jahal adalah saudara ayahnya. Namun karena Nabi Muhammad tidak mau mengikuti ajaran kemusyrikan yang dipertahankan Abu Jahal membenci Muhammad dan memusuhinya. *QS : Al-Fajr : 17. "Sekali-kali tidak! Bahkan kamu tidak memuliakan anak yatim"*

Suatu hari ketiga Abu Thalib pergi berbisnis degan menyertakan Muhammadbertemu dengan seorang pendeta Nasrani. Ia sangat terkesan melihat pribadi Muhammad dengan caranya bertutur kata, perilakunya yang sopan dan menawan. Kelihatan kebersihan hati dan jiwa terpancar dari wajahnya. Pendeta Nasrani ini melihatada tanda-tanda kebesaran pada diri Muhammad, seperti yang difahaminya bahwa akanlahir seorang Nabi akhir zaman setelah nabi Isya. Karena di dalam injil diakui akan munculnya nanti seorang Rasul akhir zaman.

Umat Nabi Isa diminta untuk mengikuti ajaran yang disampaikan oleh Nabi Muhammad. Ia berpesan kepada Abu Thalib agar menjaga Muhammad dengan sebaik-baiknya. *QS " Ali Imran : 52. " Kamilah penolong (agama) Allah. Kami beriman kepada Allah, dan saksikanlah, bahwa kami adalah orang-orang Muslim."*

Demikian pula setelah Muhammad dewasa (*baliq*) ia meminta berbisnis sendiri kepada pamannya. Ia selalu membawa barang dagangan berkeliling di Jazirah Arab. Barang-barang yang ada di Yaman ia bawa ke Makkah, ke Madinah terus ke Negeri Syam atau Irak. begitu pula sebaliknya. Barang-barang yang ada di negeri Syam atau Irak yang tidak ada di tempat lain, seperti Madinah, Makkah sampai ke Yaman atau kota-kota yang ada disekitarnya. Ketika itu para mitra bisnisnya tidak pernah merasa dirugikan, mereka merasa senang bermitra dengan Muhammad, karena mereka selalu mendapat keuntungan. Begitu pula pelanggannya selalu menanti-nanti kedatangan Muhammad membawa barang-barang yang mereka butuhkan. Ketika Muhammad datang membawa barang dagangan mereka berduyun-duyun datang, sehingga barang-barang Muhammad cepat habis terjual. Sampai-sampai Khatijah ketika itu sebagai mitra bisnisnya sangat percaya kepada Muhammad dan meminta agar usaha bisnisnya dikelola oleh Muhammad. Dengan ketertarikan pribadi Muhammadlah akhirnya mereka menikah. Itu adalah cerminan perilaku Muhammad dalam berbisnis. *QS : An-Nisa' 29. "Wahaiorang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar) kecuali dalam perniagaan yang berlaku atas dasar suka sama suka diantara kamu "*

Sebelum Muhammad diangkat menjadi Rasul banyak peristiwa-peristiwa yang menunjukkan perilaku Muhammad yang agung dan bijaksana. Misalnya ketika itu terjadi banjir besar di kota Makkah, sehingga menyebabkan kota Makkah tergenang air, sampai *Hajarul Aswad* (batu hitam) terlempar jauh dari tempatnya di sisi Kakbah.

Ketika banjir telah surut para kabilah Arab di kota Makkah bertikai kabilah mana yang paling berhak menempatkan Hajarau aswad itu kembali ketempatnya. Mereka saling mengklaim bahwakabilah mereka yang paling berhak. Sampai-sampai hampir terjadi pertentangan. Akhirnya kepala suku masing-masing kabilah sepakat meminta Muhammad yang menyelesaikannya. Meskipun Muhammad masih muda, karena selama ini beliau memperlihatan kepribadian mulia dikenal oleh penduduk Makkah, maka para pemuka percaya Muhammad sebagai seorang yang bijaksana, selalu jujur dan tidak akan memihak demi untuk kepentingan pribadinya dan tidak meminta imbalan (*Al-Amin*). Mereka meminta Muhammad menyelseaikan masalah tersebut. *QS : Al-Mukminun : 72. "Atauengkau (Muhammad) meminta imbalan kepada mereka? Sedangkan imbalan dari Tuhanmu lebih baik, karena Dia pemberi Rezeki yang terbaik."*

Dengan hati yang bersih, dengan niat ikhlas selalu menebarkan kebaikan, tidak pernah menunjukkan kesombongan dan tidak ingin pamer atau riya, hatinya selalu dijagaoleh Allah. Lisannya selalu benar. Dengan bijaksana Muhammad mengambil sorbannya.Muhammad meminta masing-masing pemimpin kabilah memegang ujung-ujung sorbannya. Kemudian Muhammad meletakkan *Hajaral Aswad* tadi di atas sorbannya yang dipegang oleh para pemimpin kabilah. Kemudan para pemimpin Kabilah membawanya bersama-sama ke sisi Ka'bah. Lalu Muhammad meletakkan *Harjaral Aswad* itu kembali ke tempatnya. Semua merasa senang, karena merasa dilibatkan dan sehingga mereka terhindar dari perpecahan. Itu beberapa contoh keperibadian Muhammad sebelum jadi rasul. *QS : Al-Zuhruf : 43. "Maka berpegang teguhlah engkau (Muhammad) kepada (agama) yang telah diwahyukan kepadamu. Sungguh engkau berada di jalan yang lurus".*

Ketika menjalankan roda pemerintahan di Madinah Rasullulah selalu memperhatikan kondisi rakyatnya. Nabi setiap hari berkeliling Madinah melihat apa yang terjadi di lapangan. Rasullah tidak mau

ada rakyatnya kelaparan atau sakit. Jika ada warganya sakit beliau segera memberikan pertolongan. Kalau ada yang tidak dapat makanan Rasulullah mengambil makanan dari *Baitul Maal* dan membagikannya. Ada sebuah kisah menarik wanita tua Yahudi yang buta. Selalu berada dipinggir jalanan Madinah. Dia sangat benci kepada Rasul. Selalu menghina, mengejek dan mencaci Nabi sambil berjalan. Ia terlunta-lunta. Untuk makan ia selalu meminta-minta. Rasullulah menemukannya ketika belusukan ke lapangan. Rasul memberinya makan dan menyuapinya. Dilakukan Rasullah setiap pagi. Wanita Yahudi ini tidak mengenal Rasulullah. Setiap Rasul memberinya makan ia selalu menghina dan mencaci Rasul. Rasul diam saja dengan sabar ia tetap memberinya makan sampai Nabi meninggal. Kemudian Khalifah Abu Bakar yang menggantikan memberi makan wanita tersebut. Sambil makan wanita tua itu mengoceh menghina Nabi. Kemudian wanita tua itubertanya kepada Abu Bakar dimana orang yang selalu memberinya makan setiap pagi. Orang yang lembut, santun, halus budi pekertinya dan selalu sabar memberinya makan.Tidak seperti engkau. Secara naluri wanita ini sadar yang memberinya makan bukan yang dulu. Abu Bakar menyampaikan kepadanya bahwa lelaki itu sudah tiada, sudah meninggal kemarin. Wanita tua itu sangat sedih. Kemudian Abu Bakar mengatakan apakah engkau tahu siapa dia. Wanita tua itu menyatakan tidak tahu. Itulah dia orang yang setiap hari engkau hina, engkau caci. Alangkah terkejutnya wanita tua itu. Kemudian ia menangis dan menyesal, akhirnya ia memeluk Islam. Begitulah pribadi nabi.*QS : Al-Qalam : 4. "Dan sesungguhnya engkau (Muhammad) benar-benar berbudi pekerti yang luhur."*

BAB 12

BERANI MENETAPKAN ARAH DAN TUJUAN ORGANISASI

(Langkah Ketiga)

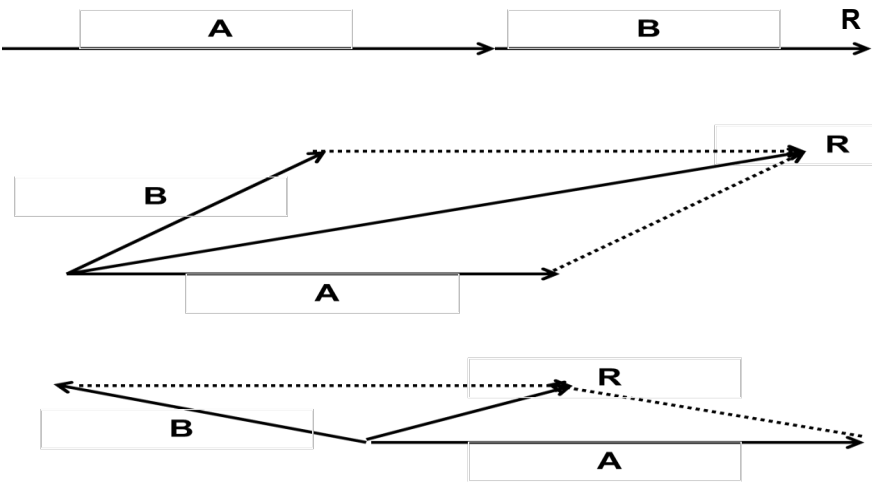
"Dan setiap umat mempunyai arah (kiblat) yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Dimana sajakamu berada. Pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. SungguhAllah Maha Kuasa atas segala sesuatu." (QS : Al-Baqarah : 148.)

Pengantar

Seorang pemimpin tidak cukup hanya berprilaku baik saja. Perilaku baik menyangkut masalah manusia, tentang hubungan sosial, yaitu hubungan sesama manusia dalam berinteraksi. Antara pimpinan dengan atasan, antara pimpinan dengan bawahan dan hubungan antara sesama kolega. Untuk mencapai tujuan organisasi apa yang akan dilakukan seorang pemimpin harus mempunyai Visi dan Tujuan Organisasi. Visi yang jauh ke depan sejalan dengan Visi Akhirat. Pemimpin yang bertanggung jawabadalah pemimpin yang berusaha membawa dirinya, keluarganya dan seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya selamat mencapai tujuan. Tujuan organisasi maupun Tujuan Akhirat. Seorang pemimpin harus mampu bertanggung jawab terhadap seluruh anggotanya, termasuk keluarga anggotanya. Seorang pemimpin yang bertanggungjawab tidak ingin berbahagia sendiri. Ia menyadari kebahagian hakiki itu didapat apabila mereka dapat menikmati secara bersama-sama dengan pengikutnya. Seorang pemimpinsadar jika anggotanya bahagia ia akan memperoleh kebahagian juga. Ia ingin mengajakseluruh anggota berusaha dengan sekuat tenaga untuk membangun kerajaan akhirat. Membangun istana yang megah di akhirat berbisnis dengan Allah di dunia. Kalau ada hambatan atau rintangan di tengah jalan, karena mereka berada di jalur yang benar makasemua akan dihadapi dan dijalani. Mengurangi kegagalan dan hambatan itu tugas yangharus dilakukan oleh seorang pemimpin. *QS : Al-Baqarah : 256. "Tidak ada paksaan dalam (menganut) agama (Islam), sesungguhnya telah jelas perbedaan antara jalan yang benar dan jalan yang sesat. Siapa yang ingkar kepada "Thagut" dan beriman*

kepada Allah, maka sungguh ia telah berpegang (teguh) pada tali yang sangat kuat yang tidak akan putus. Allah Maha Mendengar, Maha Mengetahui."

Karena itu seorang pemimpin harus memiliki karakter ke tiga, yaitu mampu merumuskan Visi dan menetapkan arah mana organisasi akan dibawa. Mampu nenentukan arah tujuan organisasi. Pemimpin harus dapat meyakinkan semua anggotanya akan dibawa ke mana organisasi yang dipimpinnya. Apakah sesuai dengan Visi pribadi anggota? Bila arah organisasi ini jelas bagi anggota, sejalan, tidak bertentangan, maka semua akan mendukung anda sebagai pimpinan. Semua pikiran anggota akan terfokus pada satu tujuan yang jelas. Ini merupakan kekuatan energi vektor resultante yang kuat dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Itulah pentingnya menetapkan arah tujuan organisasi secara jelas. Kalaupun terjadi halangan, rintangan atau hambatan akan dihadapi bersama-sama, karena arah sudah jelas semuanya akan fokus ke arah pencapaian tujuan yang sama. Bila Visi pimpinan tidak jelas atau bertentangan dengan pandangan anggota, maka pimpinan tidak akan diikuti atau mungkin hanya sebagian anggota saja yang mengikuti. Mereka sekedar memenuhi kewajiban saja atau berpura-pura, jadi tidak sungguh-sungguh mengikuti pimpinan yang tidak punya Visi. Jika demikian terjadi dalam organisasi anda berbagai Visi. Ada yang berpikir ke Timur, ada yang ke Barat. Ada ke Selatan, ada ke Utara, Resultante vektor bukan saling menguatkan, tetapi sebaliknya saling menghapus atau organisasi tidak menghasilkan apa-apa sama sekali. Bisa jadi hasil resultantenya menjadi negatif dan berakibat buruk dan menjadi bencana bagi organisasi. *QS : Al-Anfal : 46 : Dan taatilah Allah dan Rasul-nya dan janganlah kamu berselisih, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu*



Gambar. Resultante Vektor Energi Menguatakan dan Melemahkan

Pengertian arah tujuan organisasi

Seorang pemimpin adalah orang-orang yang visioner. Pandangannya jauh ke depan, memiliki Visi yang jelas. Tidak hanya mampu melihat beberapa tahun mendatang, tetapi dapat membayangkan masa depan yang sangat jauh bahkan menembus batas. Visi pemimpin tidak hanya terbatas di dunia, tetapi melompat jauh ke depan melihat nikmatnya kehidupan Akhirat. Visi Akhirat manusia adalah "Mati Masuk Surga" dan Misimanusia adalah sebagai Pemimpin (*Khalifah*) sesuai ketentuan Kitab Suci (*Al-Qur'an*). Visi Dunia menjadi pemimpin yang sukses dan unggul, anak-anaknya menjadi anak yang shaleh dan berhasil, istrinya menjadi wanita shaleha, keluarga yang *sakinah mawadah*. Memiliki kecukupan harta yang halal untuk dapat menghidupi keluarga dan orang-orang yang ada disekitarnya. Tentulah Misi dan Visi pribadi harus disatukan dengan Visi dan Misi perusahaan. Apabila seorang pimpinan di perusahaan menselaraskan Misi pribadinya dengan Misi perusahaan, maka keduanya akan berjalanseiring dan sejalan menuju Visi Akhirat. Jika tidak disinergikan arah Visinya bisa berbeda, mungkin berlawanan. Misalkan pemimpin tersebut tidak punya

Visi Akhirat, ia membiarkan anggotanya membuat kecurangan, tidak jujur, berbuat dosa, bermaksiat, di kantor tidak perlu ibadah. Tidak ada tempat ibadah, bahkan ibadah dihalang-halangi dengan alasan mengurangi produktifitas jam kerja. Kalau demikian halnya maka Visi pribadi pemimpin tersebut sudah melenceng diluar jalur kodratnya tidak sejalan denganVisi pekerjaannya. Visi Akhiratnya sudah menyimpang. Pimpinan yang seperti ini perlu diingatkan, diluruskan pandangannya agar tidak salah jalan. Kalau pimpinan salah jalanbukan hanya dirinya saja terkena, tetapi seluruh organisasi akan terkena dampaknya. *QS : An-Anfal : 25. "Dan peliharalah dirimu dari siksaan yang tidak hanya menimpa orang-orang yang zalim saja di antara kamu. Dan ketahuilah bahwa Allah sangat keras siksa-Nya."*

Pemimpin harus berani mengambil resiko

Berbicara mengenai tujuan, tentu saja kita berbicara mengenai apa yang ingin kitacapai dalam hidup ini, hidup seperti apa yang kita inginkan. Setiap orang pasti menginginkan kesuksesan dalam hidupnya dan dalam mencapai kesuksesan itu pasti akan ada rintangannya. Dari sanalah kekuatan seseorang itu diuji, apakah ia akan pasrahsaja terhadap keadaan? Atau sebaliknya, ia malah menantang setiap rintangan yang ia hadapi tanpa ada kata menyerah apalagi pasrah terhadap keadaaan. Tidak sedikit darikita yang hanya berani menetapkan tujuan, namun tidak berani menghadapi resiko yang datang. Jika kita hidup dengan cara yang demikian, impian akan kesuksesan hanyalahmenjadi angan-angan saja atau sebatas mimpi dan hayalan yang tak akan pernah menjadi realita. Resiko mewakili ancaman dan yang satu lagi mewakili peluang. Begitulah, resiko selalu menawarkan seratus kemungkinan, seribu ketidakpastian, dan sejuta kegagalan. Oleh karena itu resiko selalu menjadi hal yang menakutkan. Akan tetapi, ada satu lagi wajah resiko yang tersembunyi dibalik ketidakpastiannya, yaitu peluang. Peluang akan menggoda siapapun yang bisa melihatnya, karena ia memberikan

seratus kemungkinan, seribu harapan, dan sejuta keberhasilan. *QS : As- Sajdah : 16. "Lambung mereka jauh dari tempat tidurnya, mereka berdoa kepada Tuhannya dengan rasatakut dan penuh harap, dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka."*

Kehidupan ini seperti koin yang memiliki dua sisi, sisi peluang dan sisi resiko. Peluang dan resiko merupakan dua kesatuan yang tak terpisah. Menangkap peluang berarti sekaligus berani mengambil resikonya. Tak ada peluang tanpa adanya resiko. Akan tetapi, jika kita hanya memadang dari sisi resiko, maka ketakutanlah yang akan muncul, namun jika koin itu kita balik ada sisi peluang yang akan memberikan jalan menjuju kesuksesan. Pertanyaannya, mampukah diri kita merubah setiap resiko menjadipeluang? Tak banyak yang berani melakukannya. Tak masalah ketika dalam meraih tujuan itu kita mengalami kegagalan. Karena, setiap kesuksesan pasti berawal dari kegagalan. Tidak ada kesuksesan yang datang tiba-tiba, segala bentuk rintangan pasti akan berjalan beriringan dengan kesuksesan itu. Bahkan jika kita terjatuh, kita harus bangkit lagi dan mencari celah lain untuk berjuang dengan belajar dari kesalahan yang telah dibuat. Bisa jadi dari kesalahan itu kita bisa menemukan cara-cara baru yang belumpernah ada sebelumnya. "Orang yang tidak pernah membuat kesalahan, mereka tidak pernah membuat penemuan" –Samuel Smiles. *QS. Al-Insyirah : 5-8. "Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmu engkau berharap."*

Kegagalan bukanlah akhir dari semuanya, melainkan kegagalan merupakan batu loncatan untuk meraih kesuksesan yang lebih besar. Tak masalah meski harus jatuh- bangun dalam mencapai tujuan kita. Ikutilah cara anak kecil yang ingin berjalan. Meski terjatuh berkali-kali ia bangkit lagi sampai akhirnya bisa melangkah dan berjalan. Kenapakita yang dewasa seperti ini tidak seperti kecil dulu, pantang menyerah, bukankah Thomas Alfa Edison pernah

mengalami 1.000 percobaan yang gagal? Begitu pula Kolenel Sanders ayam goreng (*fruid chiken*) yang ditawarkannya ke restoran agar pihakrestoran mau menjual ayam gorengnya ditolak lebih dari 1.000 kali. Baru penawaran yang ke 1.007 ada sebuah restoran yang mau menerimanya. Jika ingin mendapatkan hasil yang besar harus berani memberikan pengorbanan yang besar. Sekarang frend chiken tersebar di seluruh dunia. Lantas jika kita baru mengalami sekali-dua kali kegagalan, apakah harus menyerah begitu saja? Sama sekali tidak. Justru kita harus terus melangkah meski harus dengan merangkak, karena dengan satu langkah yang kitaambil akan membawa kita lebih dekat satu langkah pula dengan pencapaian tujuan kita."Janganlah kamu menilai mereka yang mencoba, dan gagal. Tetapi nilailah mereka yang gagal mencoba.Satu-satunya orang yang tidak membuat kesalahan adalah orang yang tidak berbuat apa-apa. Jangan takut kepada kesalahan, dengan syarat anda tidak mengulangi kesalahan yang sama. – Roosevelt. *QS :Hud : 9. "Dan jika Kami berikan rahmat Kami kepada mereka. Kemudian (rahmat itu) kami cabut kembali,pastilah dia menjadi putus asa dan tidak berterima kasih."*

Kegigihan dalam menghadapi segala resiko dan mengambil solusi yang tepat gunamencapai tujuan dengan penuh kesabaran merupakan salah satu langkah strategis dalam mencapai kesuksesan. Dari uraian di atas terdapat beberapa hal yang dapat diambil ketika kita ingin mewujudkan apa yang telah menjadi tujuan kita. Diantaranya adalah :

Pemimpin harus berani membuat keputusan

Ketika kita sudah menetapkan tujuan, kita perlu membuat komitmen terhadap diri sendiri untuk mencapai tujuan itu. Kenapa? Karena tidak banyak orang yang berani memutuskan dan berkomitmen penuh untuk impian mereka. Jangan hanya berpikir, tetapi lakukan. Buatlah langkah nyata untuk mendekatkan diri terhadap apa yang telah kita impikan. Percayalah, tidak ada yang bisa menjatuhkan kita selain diri kita sendiri. Oleh karena itu, buatlah komitmen tentang

apa yang kita inginkan dan berdirilah dengankuat dalam komitmen tersebut. Meski terlihat sulit untuk dicapai, putuskan bahwa kita harus meraihnya. Karena tidak ada alasan lain selain keinginan kita untuk meraihnya dankita sudah membuat keputusan tentang hal itu. *QS : Ali Imran : 159. " Kemudian apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang-orang bertawakkal."*

Merubah sikap kita akan kegagalan

Ketika kita menginginkan kesuksesan, kita juga harus siap menghadapi kegagalan.Tentu saja tidak ada orang yang benar-benar ingin akan kegagalan. Tetapi, ketika kita ingin sukses di suatu hal yang baru, kita mungkin akan mengalami serangkaian hambatan dan kegagalan di sepanjang jalan. Untuk menjadi sukses, kita harus mampu untuk melihat suatu kegagalan sebagai sebuah umpan balik (*feed back*) yang memberitahu kita agar kita bisa mengevaluasi kinerja kita, melakukan perbaikan terhadap yang telah kita buat dan melakukan penyesuaian terhadap rencana yang akandiambil dengan menggunakan pendekatan yang berbeda. Kegagalan adalah langkah menuju kesuksesan. *QS : Al-Baqarah : 250. ".....Mereka berkata, "Ya Tuhan kami, limpahkanlah kesabaran kepada kami, teguhkanlah pendirian kami "*

Tumbuhkan percaya diri

Kepercayaan akan kemampuan diri sendiri untuk mencapai suatu impian adalah salah satu formula dalam meraih kesuksesan. Seseorang harus percaya terhadapkapabilitas dirinya bahwa ia memiliki kelebihan yang tidak dimiliki orang lain. Karena setiap orang memiliki kelebihan. Meskipun proses dalam mencapai suatu impian itu akanmemunculkan keraguan dan ketakutan tetapi pengalaman-pengalaman tersebutsangatlah diperlukan untuk meningkatkan rasa kepercayaan diri. Sebab, kita tidak akancukup mandiri jika perjalanan yang kita tempuh dalam mencapai tujuan itu mulus dan

mudah. Ketika kita melalui jalan yang sulit, berbatu, disananalah kita diuji apakah mampumenembus sesuatu yang menahan diri kita ke arah kesuksesan tersebut. Kita tidak bisahanya berdiam diri sambil berharap segala sesuatunya segera berlalu. Justru disanalahtantangan-tantangan dari perjalanan kita yang menawarkan ratusan peluang untukmembangun rasa percaya diri untuk terus maju. Karena setiap hambatan dan kegagalanyang datang akan menawarkan kesempatan baru untuk lebih percaya diri, bukan terjatuhpada keraguan dan ketakutan. Tidak boleh ada kata putus asa dan menyerah sebelum apa yang telah dirumuskan diperoleh. *QS : Yusuf : 69. "Dan ketika mereka masuk ke (tempat) Yusuf dia menempatkan saudaranya (Benjamin) di tempatnya. Dia (Yusuf) berkata. Sesungguhnya aku adalah saudaramu, janganlah engkau berputus asa dari apa yang telah mereka kerjakan."*

Oleh karena itu, mulailah untuk menetapkan tujuan kita hidup di dunia ini. Jangan pernah takut akan kegagalan dan kemunduran yang datang menghiasi perjalanan ini. Tetapi jadikanlah semua itu sebagai serangkaian informasi untuk mencari celah baru untuk lebih membangun kepercayaan diri menuju kesuksesan. Jika tidak terlalu yakin dengan tujuan-tujuan yang besar, maka mulailah dengan tujuan atau target-target kecil terlebih dahulu. Berawal dari pencapaian-pencapaian kecil maka akan terwujud suatu pencapaian yang besar. Layaknya memanjat anak tangga, selangkah demi selangkah untuk mencapai puncak kejayaan. Kuncinya adalah lakukanlah setiap pekerjaan itu dengan rasa cinta. Karena jika sudah mencintai apa yang kita lakukan, setiap pekerjaanyang dilakukan akan terasa menyenangkan dan tentu saja mempermudah kita untuk menggeluti pekerjaan itu lebih dalam lagi. "Sebatang anak tangga bukanlah sebagai tempat istirahat sebelah kaki si pemanjat, tetapi sekadar tempat berpijak sejenak, cukup untuk meletakkan kaki sebelah pada tempat yang lebih tinggi. – Thomas Henry Huxley. *Q.S. Al Insyirah: 7-8. "Maka apabila kamutelah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap."*

Kisah sukses pengambil resiko

Hampir setiap orang kenal jajanan yang terbuat dari rumput laut, "*Tao Kae Noi*". Rumput laut goreng yang nikmat ini berasal dari Thailand yang merupakan produk dari seorang pengusaha muda di Thailand Top Ittipat. Top Ittipat seorang pengusaha muda terkaya di usianya yang ke 26 tahun. Sebelumnya Top Ittipat adalah pria biasa seperti anak muda pada umumnya yang sempat kecanduan game di usia 16 tahun. Dari ketertarikannya terhadap dunia game, ternyata membuat ide bisnis Top terasah. Top mendapatkan uang dari menjual item senjata-senjata miliknya di game online. Dengan bisnisnya ini, Top mampu meraih penghasilan hingga 1 juta Baht dan dapat membeli sebuah mobil seharga 600 Baht atau sekitar 200 juta rupiah. Akan tetapi, bisnis yang Top jalani ini tak berlangsung lama karena dianggap sebagai tindakan ilegal, dan akun game onlinenya pun diblokir. Kebijakan pemilik game online ini membuat Top kehilangansumber pendapatannya saat itu.

Disaat yang sama, bisnis orang tuanya mengalami kebangkrutan dan meninggalkan hutang yang cukup besar yaitu sekitar 40 juta Bath atau sekitar 12 milyarRupiah. Rumah milik keluarganya pun turut disita oleh bank, dan saat itu Top tidak berhasil diterima di perguruan tinggi negeri dan harus masuk di Universitas swasta karena kemalasannya belajar dan kegemarannya bermain game online. Keluarganya sempat keberatan saat Top masuk ke Universitas swasta karena biayanya yang mahal,namun Top bertekat tidak akan meminta uang kepada orang tuanya untuk membiayai kuliahnya. Akhirnya dengan sisa uang yang dimilikinya, Top beralih usaha ke bisnis DVD Player tetapi Top ditipu mentah-mentah sebab semua DVD Playernya ternyata barang palsu dan uangnya tidak dapat kembali. Top Ittipat juga berusaha mencari pinjaman uangke bank untuk memulai usaha baru. Namun, pihak bank tak begitu saja menyetujuinya.

Di titik inilah Top mulai bersentuhan dengan kerasnya dunia bisnis. Dengan sisa uang hasil bisnis game onlinenya sebagai modal. Dia mendatangi pekan raya bisnis, menemukan sebuah franchise atau waralaba dari Jepang. Karena tak ada biaya untuk mengikuti franchise sebuah mesin chesnut (kacang), ia akhirnya memutuskan membuat waralaba sendiri. Karena dia tak sanggup membeli secara penuh, ia memilih menyewamesin itu, lalu membuat peruntungannya sendiri. Top tak sendiri dalam menjalankan bisnis chesnutnya, ia ditemani pamannya. Top sangat gigih dalam melakukan berbagai eksperimen untuk mendapatkan resep terbaik untuk produk chesnutnya agar memiliki rasa yang khas dan unik. Dalam memulai bisnisnya, Top membuka kedai kacang di malldan melakukan ekspansi bisnis besar-besaran. Dia menyebut bisnis Roasted Chestnut telah sukses mencapai puncaknya. Bisnisnya ada diberbagai mall seperti Tesco, Carrefour, dan lain- lain.

"Saya punya lebih dari 30 cabang yang membawa dalam penjualan 3 juta baht perbulan," jelasnya. Namun berwiraswata memanglah tidak mudah. Saat sedang berada dalam puncak kejayaannya, usahanya ternyata memiliki kendala. Mesin pembuat kacanggoreng yang Top pergunakan menimbulkan asap dan mengotori atap mall. Pengelola mall Tesco, dimana lebih dari 25 cabang bisnisnya bertempat, meminta dirinya menghentikan mesin pemanggang itu. Pihak mall meminta Top menutup kedainya dan membatalkan kontrak kedai yang telah dibuatnya.

Untuk menutupi penjualan chestnut yang turun drastis, Top berjualan buah kering dan juga rumput laut. Dia terus memutar otak untuk mengembalikan kejayaan bisnisnya.Ia menemukan ide baru untuk menjual rumput laut goreng. Top memulai kembali bisnis ini dari bawah. Segala hal dilakukannya untuk mengembangkan konsep bisnisnya. Ia mencari sendiri rumput lautnya, lalu belajar bagaimana cara menggoreng rumput laut agar menghasilkan produk

baik dan enak. Ia juga mempelajari bagaimana caranya agarrumput laut gorengnya tidak cepat basi jika disimpan lama. Top mempelajari ini itu untukmengembangkan bisnis rumput lautnya. Dia sendiri telah mengeluarkan biaya lebih dari100 ribu Baht. Tidak hanya sampai disitu. Dia menemukan resep rahasia untuk rumput laut gorengnya. Ia kembali memutar otak tentang bagaimana memasarkan produk barutersebut. Jalannya datang dari sebuah mini market bernama 7- Eleven.

Masalah lain datang ketika 7-Eleven mengembalikan produknya. Mereka mintaagar produknya lebih baik berdasarkan standar milik mereka. 7-Eleven meminta agar Top memperbaiki cara pengemasan serta memiliki pabrik untuk memenuhi permintaan pasar. Dia berusaha sekuat tenaga untuk memenuhi permintaan 7-Eleven, namun ia terus menemui kebuntuan. Top begitu putus asa sampai-sampai ia sempat berpikir untukberangkat ke China bersama orangtuanya. Sebelum berangkat ke China, ia memutuskanmelakukan usaha terakhir yaitu pinjaman bank untuk memenuhi permintaan 7-Eleven. Karena tidak ada modal, ia mengajukan pinjaman ke bank, namun ditolak karena tak cukup umur. Saat itu umurnya masih 19 tahun ketika mencoba membuat pabrik sendiri.Akhirnya Top dengan sangat terpaksa menjual mobil kesayangannya yang dulu dibelinya dari bisnis senjata game online.

Top membuat pabrik kecil untuk usaha rumput laut gorengnya di kantor kecil milik keluarganya yang tersisa. Usaha dan kerja kerasnya tidak sia-sia karena selalu melanjutkan apa yang pernah dikerjakannya. Dengan sekuat tenaga, akhirnya Top mampu memenuhi semua syarat dari 7-Eleven sehingga produknya dapat dijual di 7- Eleven Thailand. Dalam jangka waktu 2 tahun, sejak hari itu, Top Ittipat berhasil membayar semua hutang keluarganya dan berhasil mengambil kembali rumah keluarganya. Nama Tao Kae Noi sendiri berasal dari ayahnya, ketika kontrak bisnis itu ditanda tangani, ia mendengar ayahnya berkata "Anakku akan menjadi Tao

Kae Noi." Diumur 26 tahun, produk rumput laut gorengnya yang dinamai "Tao Kae Noi" merupakan rumput laut goreng terlaris di Thailand, bahkan telah masuk juga ke berbagai negara laintermasuk Indonesia. Usaha Top ini memiliki penghasilan 800 juta Baht (sekitar 235 milyar Rupiah) per tahun, dan mempekerjakan sekitar 2.000 karyawan.

Top menjelma menjadi salah satu miliarder termuda. Dia adalah CEO TaoKaeNoi Food & Marketing Co., LTD. Bisnisnya menyangkut produk rumput laut dan jajanan mudah dimakan. Dia menghabiskan waktu satu tahun untuk memperluas ke 30 cabang, dan ketika itu terkenal, ia mencoba untuk menjual lebih banyak jenis produk di toko-toko seperti buah persik kering, lengkeng kering dan rumput laut. Yang paling populer adalah rumput laut dari produk- produk lainnya. Hari ini, Tao Kae Noi adalah merek rumput laut-makanan ringan terkemuka, dengan pangsa pasar sebesar 70 persen. Ia terus melanjutkan untuk menciptakan produk rumput laut goreng dalam kemasan, yang dengan cepat menjadi sukses di Thailand, dan diekspor ke Indonesia, Jepang, Taiwan, Singapura, dan Amerika Serikat. Ia merancang logo nya sendiri sebagai anak laki-laki dengan bendera. Memang produknya ini berkesan seperti produk Korea, tetapi bukan. Dia berhasil dengan Tao Kae Noi, dan menjadi Miliarder.

Kali ini, kami ingin mengangkat salah satu karakterisitik yang umumnya dimiliki para pemimpin yang sukses dalam pelbagai bidang, yakni keberanian mengambil resiko. Poin ini penting bagi siapa saja yang ingin menumbuhkan kapasitas kepemimpinan dalam dirinya. Apakah pemimpin dalam dunia bisnis, dalam pemerintahan, dalam politik atau dalam organisasi apa saja. Dalam suatu kesempatan, Jusuf Kalla (wakil presiden) berkata demikian "Kalau tidak mau ambil resiko, berhentilah jadi pemimpin,". Yusuf Kalla berasal dari pembisnis paham betul bahwa tanpa keberanian mengambil resiko, banyak peluang yang bakal terlewatkan. Dengan kata lain, Kalla mau menegaskan bahwa seorang pemimpin adalah pengambil

resiko (*risk taker*), seorang yang berani mengambilresiko. Dalam ilmu kepemimpinan diajarkan juga bahwa mengambil resiko merupakan bagian dari ciri-ciri kepemimpinan. Orang yang berani mengambil resiko adalah pemberani. Para pemimpin berani mengambil resiko. Karena itu pemimpin adalahpemberani. Orang yang takut mengambil resiko, sebetulnya pengecut yang tidak mau melihat peluang yang ada di depannya, tidak berani mengambil peluang yang ada di depan matanya, meskipun ia melihatnya. *QS : Al-Baqarah : 112. "Tidak! Siapa yang menyerahkandiri sepenuhnya kepada Allah, dan dia berbuat baik, dia mendapat pahala di sisi Tuhannya dan tidak ada rasa takut pada mereka dan mereka tidak bersedih hati."*

Pemimpin hebat adalah penantang resiko *(risk taker)*

Hidup manusia di dunia tidak lepas dari dua hal peluang dan resiko. Nasib setiap orang lebih banyak ditentukan oleh bagimana kedua hal tersebut ditangkap dan dikelola.Tidak ada peluang tanpa resiko. Sebaliknya, resiko adalah konsekuensi logis dari pilihan kita untuk menangkap setiap peluang. Memilih untuk menjadi pegawai, resikonya harussiap diperintah atasan, tetapi gajinya tetap setiap bulan. Sebaliknya, memilih untuk menjadi wirausahawan, resikonya penghasilan sering tidak menentu, tetapi jika sedang mujur pendapatannya besar. Memilih untuk melamar anak orang, resikonya harus siap (saling) berbagi dan menanggung hidup masing-masing. Sebaliknya memilih hidupmembujang, resikonya tiap hari kesepian di rumah, apalagi kalau malam datang, dan lain-lain. Semuanya punya resiko. *QS : Al-Balad : 10. "Dan Kami telah menunjukkan kepadamu dua jalan (kebajikan dan kejahatan)."*

Orang sering takut mengambil peluang karena takut resikonya. Pun setelah peluang diambil, banyak orang gagal karena tidak bisa mengatasi resiko. Sehingga dapatdisimpulkan bahwa keberhasilan sejatinya adalah resultan dari usaha seseorang dalammenangkap peluang dan mengatasi resikonya. Orang yang ingin berhasil dalam

hal apapun, dengan demikian, harus punya keberanian untuk menangkap peluang dan mengambil resikonya sekaligus. Menangkap peluang berarti menjadi orang-orang pertama (*pioner*) yang *take action* atas sesuatu hal yang baru. Sementara mengambil resiko diartikan sebagai tidak takut pada resiko serta punya bekal ilmu dan rencana untukmengatasi resiko tersebut. Keberaniaan mengambil resiko kemudian ia berjuang secarasungguh-sungguh untuk mewujudkan impiannya merupakan ciri orang hebat. *QS : Al-*Ankabut : 6. "Dan barang siapa berjihad, maka sesungguhnya jihadnya itu untuk dirinya sendiri. SungguhAllah Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari seluruh alam."

Keberaniaan mengambil resiko dalam pengertian di atas menjadikan orang tidak asal ambil resiko atau asal ambil peluang, tapi benar-benar keberaniaan yang didasarkanpada perhitungan yang memadai, bukan kenekatan. Banyak orang gagal karena hal terakhir. Maunya dibilang berani, tapi sesungguhnya nekad. Banyak orang maunya berwirausaha, tapi malah jadi pengangguran. Banyak orang ingin rumah tangganya bahagia, tapi malah sebaliknya. Apa yang dimaksud dengan perhitungan yang memadaisesungguhnya ada pada aspek perencanaan setiap orang. Sekali lagi, ini menegaskan betapa pentingnya perencanaan dan komitmen pelaksanaannya. Orang hebat punya perencanaan. Punya pemahaman manajemen. Punya rencana, punya perhitungan dan punya komitmen pelaksanaan. Sehingga ketika masanya tiba, peluang tak akan lari kemana, tingkat resiko telah diperhitungakan, sehingga resiko tak harus jadi momok yang menakutkan. *QS : Al-Baqarah : 214. "Ataukah kamu mengira bahwa kamu telah masuk surga, padahal(cobaan) belum datang kepadamu seperti (yang dialami) orang-orang terdahulu sebelum kamu. Mereka ditimpa kemelaratan, penderitaan dan digoncang (dengan berbagai cobaan), sehingga Rasul dan orang- orang yang beriman bersamanya, berkata : "Kapankah datang pertolongan Allah?" Ingatlah sesungguhnyapertolongan Allah itu dekat."*

Mereka, orang-orang hebat, selalu berusaha menjadi perintis, sebagai perintis atasberbagai peluang di hadapan. Tetapi, mereka memilih menjadi perintis *(pioner)* yang punya perhitungan yang matang. Sehingga keberanian mereka bukan ke-nekadan yang dipaksakan. Mereka tidak takut menghadapi resiko karena mereka punya ilmu, wawasan,dan keterampilan, lalu mereka susun rencana, dan mereka punya komitmenpelaksanaan atasnya. Dengan begitu, tidak ada istilah takut dalam kamus orang-orang hebat. Memang, adakalanya mereka harus hati-hati memutuskan. Ada masanya mereka harus memperhitungkan waktu, situasi, dan kondisi. Namun, ketika keputusan telah diambil, tak pantang menyerah pada masalah, tak pantang mundur walau setapak apalagi kabur menghadapi masalah. Mereka selalu punya ruang yang luas untuk mengevaluasi, merencanakan kembali, dan memulai investasi lagi dengan usaha perbaikan (*continious improvment)* atas pilihan peluang yang diambil. Mereka dengan penuh keyakinan, dengan kesabaran yang tinggi dalam menjalaninya. *QS : Asy-Syura' : 43."Tetapi siapa yang bersabar dan memaafkan, sungguh yang demikian itu termasuk perbuatan yang mulia."*

Orang hebat melihat dan menjalani proses sebagai pembelajaran. Sehingga, jika kegagalan sekalipun yang datang, difahaminya sebagai jalan panjangnya menuju kesuksesan yang terlihat terbuka lebar di depan. Apa yang muncul kemudian adalah pikiran-pikiran positif dan solutif atas permasalahan. Di sanalah letak keberanian orang hebat dibanding seorang pecundang. Berani mengambil resiko karena punya rencana. Berani mengambil resiko karena punya perhitungan, punya cara pandang yang berbedadari yang lain, seorang pembelajar terhadap apa yang dialaminya. Mereka dengan penuhkesabaran dan tak pernah berhenti berproses (*on becoming*) menjadi lebih baik sebelumakhirya menjadi yang terbaik. *QS : Ali Imran : 200. "Wahai orang-orang yang beriman. Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap-siap (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu beruntung."*

Pemimpin besar punya Visi yang besar dan mulia

Saya teringat pada masa kecil, bukanlah berarti saya ingin mengecilkan orang tuasaya, yaitu tentang pandangan ibu yang berbeda dengan pandangan ayah. Memang saatitu tingkat pendidikan masih rendah. Ibu saya menyatakan kepada kami anak-anaknya jangan suka menghayal dan bercita-cita yang tinggi-tinggi, nanti kalau gagal bisa frustasidan masuk rumah sakit jiwa. Belakangan saya pikir kenapa ibu saya dulu menyampaikanseperti itu. Padahal memiliki cita-cita adalah hal yang paling murah, tidak perlu biaya, tidak perlu mengeluarkan uang. Orang lain juga tidak tahu apa yang kita cita-citakan kalau tidak diceritakan kepada mereka, karena adanya di kepala kita. Mungkin karena Indonesia cukup lama dijajah, sudah tertanam doktrin ke dalam benak masyarakat Indonesia berpikir sederhana saja agar jangan berpikir merdeka. Apabila tidak ada yangberpikir besar untuk merubah kondisi supaya merdeka, maka penjajahan berjalan terus sampai saat ini. Kalau anak-anak Indonesaia sejak kecil sudah ditanamkan cita-cita besar dan mimpi yang besar setelah dewasa ia akan menjadi orang-orang hebat dan menjadi pemimpin unggul. Oleh sebab itu jangan takut bercita-cita dan memiliki mimpi yang besar, punya visi yang jauh ke depan, karena cita-cita itu tidak perlu dibayar. Cita-cita itu adalah Visi, ia akan menjadi doa dan mendasari kita dalam bertindak. Visi itu harus bisa diwujudkan ke alam nyata, ke alam materi. Pengetahuan yang lebih mendalam tentang hal tersebut dapat anda pelajari lebih mendalam melalui training jika ingin menjadi pemimpin yang unggul dan berkarakter. *QS : Luqman : 22. " Dan siapa yang berserah diri kepada Allah, sedangkan dia orang yang berbuat kebaikan, maka sesungguhnya dia telah berpegang kepada tali yang kuat. Hanya kepada Allah kesudahan segala urusan."*

Demikian juga seorang pemimpin haruslah seorang visioner yang mampu melihat jauh ke depan. Pemimpin juga adalah seorang pembaharu, perintis (*pionir*). Pola pikir mereka berbeda selalu tidak

terpikirkan oleh orang biasa. Mereka berani merubah tradisi.Pemimpin-pemimpin besar, seperti para nabi, para penemu dan pemimpin dunia memiliki Visi yang besar untuk merubah dunia. Mereka bukan hanya sekedar bermimpi, tetapi mimpinya berusaha ia wujudkan menjadi alam kenyataan. Berbeda dengan penghayal yang hanya bermimpi dan berangan-angan. Mimpinya tidak bisa diwujudkan ke dalam alam nyata. Sebaliknya ada orang yang tidak punya mimpi hanya menjalankan apa yang diperintahkan. Yang diperintahkan atasan itu saja yang diikuti alias mengekor. Itu namanya robot. Visioner adalah orang yang mempunyai mimpi besar dan mampu mengujudkan mimpinya menjadi kenyataan. Tetapi hendaklah Visi besar ini dibingkai dengan Visi Akhirat agar selamat di dunia dan selamat di Akhirat. *QS : Al-Baqarah : 127. "Dan (ingatlah) ketika Ibarahim meninggikan fundasi Baitullah bersama Ismail (seraya berdo'a). "Ya Tuhankami, terimalah (amal) kami. Sungguh, Engkaulah Yang Maha Mendengar, Maha Mengetahui"*

Muhammad adalah pemimpin yang sangat melegenda mampu merubah paradigma berpikir masyarakat Arab (*jahiliyah*) menjadi masyarakat berakal, berkarakter dan berbudaya dengan Visinya menembus batas dunia. Visi Akhirat yang diajarkannya berasal dari wahyu Ilahi menghasilkan energi vektor kepada semua pengikutnya. Visi beliau bersatu dengan visi seluruh umat menghasilkan resultante Visi Akhirat yang kuatseolah-olah menyentak masyarakat yang ada disekitarnya untuk bergerak ikut bersama menuju satu arah tujuan akhir yang sama. Tidak ada pemimpin bangsa Arab sebelumnya mampu mengangkat derajad bangsanya. Tidak ada yang bisa menyatukan mereka yang terpecah-pecah sebelumnya. Bangsa Arab dianggap bangsa lain sebagai masyarakat kolot, tertinggal dan rendah budaya. Namun dengan ke datangan Muhammad membawa risalah Visi Akhirat menjadikan bangsa Arab bersatu. Tidak hanya bangsa Arab, tetapi menyatukan Islam menjadi satu wadah dunia untuk menuju satu VisiI Akhirat. Visi Akhirat ini ia implemetasikan dalam waktu

23 tahun merubah pola pemikiran pengikutnya dan bangsa yang tertinggal. Visi Akhirat itu begitu berakar dan mampu merubah dunia dari generasi ke generasi sampai saat ini dan akan berlanjut terus sampai ke anak cucudan akhir zaman. *QS : An-Nisa' : 79. "Kebajikan apapun yang kamu peroleh adalah dari sisi Allah, dan keburukan apapun yang menimpamu, itu dari kesalahan dirimu sendiri. Kami mengutusmu (Muhammad) menjadi rasul kepada (seluruh) manusia. Dan cukuplah Allah yang menjadi saksi."*

BAB 13

PROAKTIF

(Langkah Keempat)

"Dan bagaimana kamu (sampai) menjadi ingkar, padahal ayat-ayat Allah dibacakan kepada kamu dan Rasul-Nya (Muhammad) pun berada di tengah-tengah kamu? Siapa yang berpegang teguh kepada (Agama) Allah,maka sungguh dia diberi petunjuk pada jalan yang lurus." (QS : Ali-Imran : 101)

Pengantar

Setelah seorang pemimpin menetapkan Visi, menetapkan tujuan yang akan dicapai organisasinya meskipun berbagai aral melintang ia tetap harus fokus dan berkomitmen pada tujuan yang telah direncanakan untuk dicapai. Seorang pemimpin tidak akan mundur hanya karena hambatan, tidak akan menyerah walaupun pada awal mengalami kesulitan. Ia siap menanggung resiko, karena dibalik resiko itu ada peluang yang menjanjikan. Untuk mensukseskan tujuan yang telah direncanakan pemimpin harus mempunyai karakter keempat, yaitu bersikap proaktif, fokus terhadap apa yang telah direncanakan, ditetapkan dan berfokus pada tujuan. Tidak pernah berpaling dan terpengaruh kepada hal lain sebelum tujuannya tercapai. Sikap proaktif ini perlu dimiliki seorang pemimpin, karena banyak benturan-benturan yang akan dihadapi di lapangan tidak membuat seorang pemimpin goyah, surut dan mundur. Tantangan itulah yang harus dihadapi, karena hidup ini adalah bagaimana menyelesaikan masalah, bukan menghindari masalah. Seorang pemimpin harus teguh pendirian (*istiqomah*) terhadap apa yang telah digariskan. Memiliki keyakinan yang kuat mencapai apa yang telah direncanakan, meskipun ada puluhan atau ratusan rintangan menghadang, karena dibalik itu ada pula puluhan dan ratusan peluang, peluang-peluang yang besar. Dalam situasi krisis seorang pemimpin harus yang pertama tampil mengambil inisiatif mengarahkan kembai tujuan. *QS : Ibrahim : 24. " Tidakkah kamu memperhatikan bagaimana Allah telah membuat perumpamaan kalimat yang baik seperti pohon yang baik, akarnya kuat dan cabangnyamenjulang ke langit."*

Berbeda halnya dengan orang yang reaktif. Ia selalu menghidari persoalan. Apriori menghadapi persoalan, takut menghadapi tantangan, tidak berani mengambil resiko, selalu mengeluh terhadap keadaan. Kalau terjadi kegagalan menyalahkan orang lain, iaberusaha menghidar. Tidak memiliki inisiatif. Selalu menghindari tanggung jawab, tidak mau mengambil tanggung jawab. Dia tidak fokus pada tujuan yang direncanakan, tidak gigih, tidak teguh pendirian. Apabila rencana terkendala atau mengalami hambatan di tengah jalan, ia lari dari tanggung jawab. Orang yang reaktif tidak kuat menghadapi tantangan. Karena itu apa yang telah direncanakan oleh orang reaktif jarang dapat tercapai. Sifat reaktif sangat tidak tepat bagi seorang pemimpin. Sikap reaktif tidak akandapat membangun team yang kuat, justru dapat memecah belah team dan mengancamyang sudah solid. *QS : Ibrahim 26. "Dan perumpamaan kalimat yang buruk seperti pohon yang buruk,yang telah dicabut akar-akarnya dari permukaan bumi, tidak dapat tetap (tegak) sedikitpun"*

Pengertian Proaktif dan Reaktif

Sejak awal tahun 1990-an, istilah proaktif semakin marak digunakan dalam literaturmanajemen dan pengembangan diri. Istilah proaktif "menggeser" kata inisiatif, karena memiliki pengertian yang lebih kaya, lengkap, luas dan dalam. Menurut Stephen Covey,salah seorang tokoh yang mempopulerkan istilah ini, proaktif didefinisikan sebagai kekuasaan, kebebasan, dan kemampuan untuk memilih respon-respon positif terhadap apa yang terjadi atau menimpa diri kita berdasarkan nilai-nilai yang kita anut. Lawan kataproaktif adalah reaktif, yakni ketidak berdayaan dan ketidak bebasan serta ketidak mampuan memilih respon terhadap apa yang terjadi pada dirinya dan atau ketidak jelasan mengenai nilai-nilai yang kita anut. *QS : Al-Kahfi : 7. "Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, untuk Kami menguji mereka, siapakah di antaranya yang terbaik perbuatannya."*

Seseorang dikatakan proaktif apabila ia mengambil inisiatif untuk bertindak, berpikirpositif terhadap apa yang pernah direncanakan. Ia terus berfokus melaksanakannya sampai tujuan tersebut dicapai. Seorang pemimpin proaktif memahami secara jelas visi dan tujuan yang telah ditetapkan dan yang akan dicapainya, sehingga ia berani berjuangdengan keras untuk meraihnya. Kalaupun berbeda hasilnya dari yang diharapkan ia mau menerima tanggung jawab atas tindakannya. Karena ia meyakini saat ini belum mencapai tingkat keberhasilan sebenarnya. Dalam mengejar impian, cita-cita, visi dan tujuan terjadinya kegagalan dan keberhasilan merupakan hal yang biasa. Pemimpin proaktif menyadari kegagalan adalah proses menuju keberhasilan. Sementara orang reaktif tidak punya inisiatif, berpikir negatif, dan menolak tanggung jawab karena merasabahwa pihak atau hal lain di luar dirinyalah yang bertanggung jawab. Meski secara teoritismanusia proaktif dan manusia reaktif dapat dibedakan secara gamblang, namun dalam kehidupan sehari-hari pembedaan tersebut tidak mudah dilakukan. Hal ini terutama disebabkan tidak ada seorang pun dapat dikatakan proaktif 100 persen atau reaktif 100 persen. Atau tidak ada seorang pun yang dapat mengklaim bahwa responnya selalu proaktif atau reaktif melulu, sepanjang waktu 24 jam sehari, 7 hari seminggu, nonstop. Mereka yang 100 persen proaktif mungkin malaikat dan mereka yang 100 persen reaktifadalah hewan. Sepanjang sejarah, orang-orang yang disebut proaktif, seperti para nabi,para *pionir*, ilmuan, tokok-tokoh pembaharuan, Martin Luther King Jr, Abraham Lincoln, Bung Karno, Bung Hatta, Nelson Mandela, dan yang lainnya sesungguhnya lebih tepat disebut sebagai orang-orang yang memiliki proaktif tinggi. Mereka memberikan respon proaktif dalam banyak aspek kehidupan mereka (*ekstensitasnya*) dengan kualitas tinggi(*intensitasnya*). Artinya, dari 10 kejadian yang menimpa hidup mereka, 9 di antaranya ditanggapi secara proaktif. *QS : Ali Imran : 139. "Dan janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati sebab kamu paling tinggi (derjatnya), jika kamu orang beriman."*

Orang reaktif menggunakan bahasa yang berbeda dengan orang yang proaktif. Orang reaktif sering mengatakan, kata "Tak ada yang bisa saya lakukan", "Begitulah saya", "Ia membuat saya sangat marah", "Saya harus…", atau "Hanya jika…, saya akan…" Berbeda dengan orang proaktif lebih suka menggunakan ungkapan seperti: "Mari kitalihat alternatif-alternatif yang ada", "Saya dapat memilih pendekatan yang berbeda", "Saya lebih suka", "Saya akan…", dan sebagainya. Kualitas kehidupan kita 10% ditentukan oleh apa yang terjadi pada diri kita, dan 90% ditentukan oleh bagaimana kita menanggapi kejadian-kejadian tersebut. Sehingga menjadi penting bagi seseorang memiliki Sikap Proaktif terhadap suatu permasalah. Bagaimana jika mereka menanggapisecara reaktif. *QS : Al-Ma'arij : 19. "Sungguh, manusia diciptakan bersikaf suka mengeluh."*

Dalam uraian mengenai menerima tanggung jawab (*acceptance of responsibility*). Seorang Phsiater Scott Peck memberikan contoh mengenai mereka yang tidak sehat- jiwa, yakni yang neurosis dan yang mengalami *character disorder*. Orang-orang neurosis dikenali dengan ungkapan-ungkapannya, seperti: "Saya seharusnya", atau "Saya mestinya", atau "Saya seharusnya tidak". Mereka cenderung untuk menyalahkan diri sendiri dan menyesali diri secara berlebihan. Mereka yang mengidap *character disorder*(sakit jiwa), berkata, "Saya tidak mampu", atau "Saya dulu tidak bisa", atau "Saya terpaksa", "Saya harus". Orang-orang ini melihat dunia luarlah yang bertanggung jawab,orang lain atau lingkungan sekitarlah yang memaksa mereka berbuat demikian. Masalahyang dihadapinya ia timpakan kepada orang lain. Ungkapan reaktif menunjukkan gejalayang disebut Peck sebagai neurosis maupun *character disorder*. Keduanya menunjukkan ketidak matangan jiwa dan spiritual. Keduanya menjadi akar penyebab keinginan bunuh diri pasien-pasien yang dilayani psikiater ini. Jadi, menjadi proaktif sesungguhnya adalah panggilan kemanusiaan untuk menjadi sehat secara mental dan spiritual. Dengan mengembangkan proaktif kita memenuhi derajat kemanusiaan kita setinggi-tingginya,

sekaligus meredam sifat reaktif. *QS : An-Nisa' 112. "Dan barang siap berbuat kesalahan atau dosa, kemudian dia tuduhkan kepada orang yang tidak bersalah. maka sungguh, dia telah memikul suatu kebohongan dan dosa yang nyata."*

Untuk lebih jelas mengenai Perbedaan antara orang yang reaktif dengan proaktif, berikut ini saya berikan, sebut saja bagaimana cara mereka merespon ketika mendapatkan stimulus (gangguan) dari luar :

Respon orang yang Reaktif :

- Respon dari orang yang reaktif terhadap stimulus merupakan fungsi dari pengkondisian dan kondisi mereka. Dengan kata lain respon dari orang yang reaktif ini merupakan produk dari kondisi mereka, berdasarkan perasaan.
- Seringkali menyalahkan keadaan, kondisi dan pengkondisian untuk perilaku mereka.
- Dipengaruhi oleh lingkungan sosial mereka. Jika lingkungan sosial menurut mereka menyenangkan, merekapun akan senang, begitupun sebaliknya.
- Digerakan oleh perasaan, keadaan, kondisi dan lingkungan.
- Bahasa-bahasa reaktif: "*Tidak ada yang dapat saya lakukan*", "*Memang sudah begitulah saya*", "*Saya terpaksa melakukan itu*", "*Seandainya saja*"

Respon Orang yang Proaktif:

- Respon dari orang yang proaktif terhadap stimulus merupakan produk atau hasil dari pilihan sadar mereka, berdasarkan nilai.
- Tidak menyalahkan keadaan, kondisi dan pengkondisian untuk perilaku mereka
- Tetap dipengaruhi oleh stimulus luar, namun respon mereka terhadap stimulus tersebut, sadar atau tidak sadar, didasarkan pada pilihan atau respon yang berdasarkan nilai tertentu.

- Digerakan oleh nilai-nilai yang sudah dipikirkan secara cermat, diseleksi dan dihayati
- Bahasa-bahasa proaktif: "*Mari kita lihat alternatif yang kita miliki*", "*Saya dapat memilih pendekatan yang berbeda*", "*Saya akan memilih respons yang sesuai*", "*Saya akan*"

Supaya lebih mudah memahami perbedaan antara orang yang Reaktif dengan Proaktif berikut ini kami berikan sebuah contoh yang sangat sederhana, yang mungkin sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya kita adalah seorang karyawan, mahasiswa, pelajar. Ketika pimpinan, dosen, guru, rekan kerja atau teman-teman kita, melakukan perbuatan yang tidak menyenangkan, dimana hal ini tentu saja akan menciptakan suasana yang tidak nyaman bagi kita. Jika kita tergolong orang yang reaktif,suasana yang tidak nyaman ini akan sangat mempengaruhi kualitas kita dalam beraktivitas, entah itu belajar, ataupun bekerja. Dalam hal ini kita telah merespon stimulus berdasarkan suasana yang kita rasakan, berdasarkan perasaan. Jika kita tergolong orang yang proaktif, suasana tidak nyaman ini tidak akan mempengaruhi kita atau memang akan mempengaruhi kita, namun kita tetap berpegang pada nilai tertentu.Jika nilai kita adalah belajar dan bekerja sebaik mungkin untuk menciptakan prestasi, maka apapun kondisi lingkungan yang kita hadapi, nilai ini akan selalu menjadi fokus perhatian kita. Dalam hal ini kita telah merespon stimulus berdasarkan nilai. *QS : Hud : 11."Kecuali orang-orang yang bersabar mengerjakan kebajikan, mereka memperoleh ampunan dan pahala yang besar."*

Kita bisa melihat perbedaan dan kebodohan manusia reaktif. Mereka bertingkah dan bertindak seolah-olah merekalah sang korban, padahal pada hakikatnya mereka yang berkuasa untuk menentukan apa yang harus dia lakukan. Mereka membuat diri mereka babak belur berkelahi, setelah disenggol sepeda motornya secara tak sengaja oleh orang lain. Sementara orang proaktif akan melupakan hal itu,

atau turun sejenak dari sepeda motornya untuk minta maaf. Manusia proaktif adalah air, dikocok seperti apapun, ia tetap tenang. Sedangkan manusia reaktif adalah botol soda yang telah terkocok. Ia terbuka, dan 'bourst!' ia meledak. Manusia rekatif lebih mendahulukan emosinya ketimbang akal sehat. *QS : Al-Ma'arij : 20. "Apabila ia ditimpa kesusahan dia berkeluh kesah."*

Seorang GM (*General Manager*) sebuah perusahaan ingin memilih seorang manager untuk menempati posisi baru. Dari hasil seleksi terpilih dua kandidat yang paling memenuhi kriteria. Untuk memutuskan GM tersebut mencari data. Kebetulan hari ulangtahun mereka sama. Sang GM mengirimkan kado ulang tahun yang sama jenisnya tanpa menulis nama dan alamat pengirim melalui jasa pengiriman. Kandidat pertama ketika membuka kado sangat marah, karena dikirimin kado ulang tahun tahi sapi. Ia memaki- maki pengirimnya dan langsung membuangnya. Kandidat kedua ketika membuka kado tersenyum, ia mengucapkan terimakasih dan bersyukur. Tahi sapi tadi ia pakai sebagai pupuk bunga di halaman rumahnya. Besok hari Sang GM mewawancari keduanya dan bertanya tentang kejadian apa yang paling berkesan pada hari ulang tahun mereka kemarin. Kandidat pertama menceritakan kemarahanya ia menerima kado tahi sapi, ia marah dan dendam kepada pengirimnya dan berusaha mencari tahu siapa orangnya. Kandidat kedua mengatakan pengalamannya sangat terkesan menerima kado tersebut di hari ulang tahunnya. Ia berterima kasih ia dingatkan karena bunga yang ada di halamnya belum pernah ia pupuk. Seminggu kemudian kandidit kedua menerima SK diangkat sebagai Menager. *QS : Al-Anbiya : 35. " Kami akan menguji kamu dengan keburukan dan* kebaikan sebagai cobaan.'"

Ciri-ciri pribadi yang Proaktif

Sukses dan Proaktif adalah bentuk aksi-reaksi atau sebab-akibat, dimana ketika anda membangun perilaku dan Sikap-sikap Proaktif, maka Anda tengah membangun jalan menuju sukses dalam karir dan

kehidupan di masyarakat. Sikap dan perilaku proaktif merupakan pelatihan mental, pelatihan sikap dan diri menjadi seseorang yang matang dalam tindak-tanduknya dalam hubungan sosial dan mampu bersikap yang wajarkepada orang Lain. Apa saja ciri-ciri pribadi yang proaktif. *QS : Al-Ankabut : 58-59. "Orang- orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, sungguh, mereka akan Kami tempatkan pada tempat- tempat yang tinggi (di dalam surga) yang mengalir dati bawahnya sungai-sungai mereka kekal di dalamnya. Itulah sebaik-baik balasan bagi orang-orang yang berbuat kebajikan. (yaitu) orang-orang yangbersabar dan bertawakkal kepada Tuhannya."*

Memiliki Inisiatif

Anda sering mendengar atasan yang berkeinginan agar tim mereka untuk selalu punya inisiatif dalam bekerja, dengan minim supervisi dan sedikit perintah. Atasan selaluberkeinginan agar masing-masing individu punya semangat inisiatif dalam segala permasalahan yang ada. Tidak perlu banyak perintah dan arahan, namun para anggotacepat dan tanggap bertindak. Inisiatif adalah ciri-ciri Pribadi yang proaktif, dimana tidak menghendaki respon negatif dikemudian hari, sehingga berusaha untuk memberi sebelum diminta. Inisiatif adalah gerak sadar diri sendiri yang telah dicermati dengan baik, sedangkan orang reaktif akan menunggu kondisi lingkungan dan keadaan yang menggerakkannya. *H.R. Thabrani. "Barang siapa yang amal usahanya lebih baik dari kemarin maka orang itu termasuk yang beruntung, dan jika amal usahanya sama dengan kemarin, termasuk yang merugi,dan jika amal usahanya lebih buruk dari yang kemarin, maka orang itu termasuk yang tercela."*

Tanggung Jawab

Dari pada anda bersusah payah mencari-cari alasan, bahkan cenderungmemperkeruh suasana dengan mencari kesalahan orang lain, maka alangkah bijaknya jika anda mengakui kesalahan dan

siap dengan perbaikan selanjutnya. Mengakui kesalahan tidak akan menjatuhkan harga diri anda selama kesalahan tersebut segera diperbaiki dan tidak terjadi kesalahan berulang. Tidak ada kesuksesan kalau tidak dimulai dari kegagalan atau kesalahan. Kita belajar dari kesalahan. Anda bertanggung jawab kepada diri sendiri dan tim, dimana kesalahan menjadi konsekuensi sebagai pimpinan dan keberhasilan adalah apresiasi bagi semua tim. Kalaupun kesalahan anda sembunyikan lama-lama akan terungkap. Sepandai-pandai orang menyimpan yangbusuk lama-lama akan tercium juga. Apabila seseorang selalu merasiakan kesalahannyaakan membebani pikiran dan dapat menyebabkan anda membuat kebohongan berikutnya untuk menutupi yang sebelumnya. Anda akan selalu berfikir keras mengatakan sesuatu kepada orang lain, takut kalau rasianya terbongkar. Orang yang selalu menyembunyikan kesalahan akan menimbulkan tekanan mental (*stress*). Kebohongan yang anda lakukan nanti akan dimintakan pertanggung jawaban. *QS : Ash- Shaffat : 22-23. "Selain Allah, lalu tunjukkanlah kepada mereka jalan ke neraka. Tahanlah mereka (di tempat perhentian) sesungguhnya mereka akan ditanya."*

Selalu Mencari Solusi

Orang-orang yang bersifat reaktif akan datang dengan respon dan tanggapan reaksional, emosional dan cenderung berpikiran negatif, berpikir singkat, tidak siap menghadapi keritikan dan tidak mau mengakui kesalahan. Orang proaktif selalu munculdengan ide dan saran yang memberikan jalan keluar demi kebaikan bersama, kebaikantim. Setelah masalah selalu ada jalan keluarnya, di mana anda dapat memilih jalan menang-menang (*win-win solution*). Orang proaktif akan memberikan alternatif ketiga dalam setiap kondisi dan situasi. Ciri solutif adalah ciri pribadi yang proaktif. Orang proaktif juga berusaha memberikan solusi yang terbaik kepada orang lain. Keinginannyamemberikan yang terbaik tersebut, sehingga orang lain menjadi senang merupakan kepuasan bagi dirinya. *QS : Al-*

Lail : 7. "maka akan Kami mudahkan baginya jalan menuju kemudahan (kebahagiaan)."

Selalu Bersikap Positif

Selalu memandang dengan cara positif. Sikap proaktif tidak melihat kesusahan dalam permasalahan, namun akan menarik *insight* dalam problematika yang dihadapi. Orang proaktif tidak mundur dengan berbagai macam masalah. Jalan keluar selalu muncul dari cara pandang yang positif terhadap permasalahan. Proaktif adalah perilakuyang mampu mempertimbangkan baik dan buruknya respon akan sebuah permasalahan, sehingga berdampak kepada seluruh pihak terkait. Ciri-ciri proaktif diantaranya adalah sikap inisiatif, solutif, positif dang tanggung jawab. Jadilah pribadi yang proaktif dan bersiaplah dengan sukses yang menanti anda. Proaktif adalah prilaku dalam pengembangan diri anda sebagai individu atau profeional. *QS : Al-Baqarah : 46. "(yaitu) mereka yang yakin bahwa mereka akan menemui Tuhannya, dan bahwa mereka akan kembali kepada-Nya."*

Rasul Contoh Pemimpin Proaktif

Nabi Muhammad adalah pemimpin unggul, sebagai suri teladan bagi umat. Muhammad adalah manusia yang memiliki sikap proaktif tidak ada tanding. Awal sekali Rasul mengajarkan risalah kebenaran di Makkah mendapat tantangan keras dari kaum *Quraisy*. Mereka tidak suka Islam disebarkan, karena akan mengancam eksistensi keberadaan mereka, wibawa para pemimpin kaum Quraisy. Termasuk mengancam penghasilan mereka selama ini untuk mengurus Ka'bah sebagai tempat peribadatan berbagai macam kaum musyrik. Dengan ajaran Muhammad peluang mereka mendapatkan penghasilan terancam akan hilang. Awalnya Rasul menyebarkan Islam secara sembunyi-sembunyi mulai dari keluarga terdekat, sahabat yang dipercayai.Kemudian kaum dhuafa, para budak yang perlu diangkat derjatnya. Baru kepada masyarakat yang lebih luas, khususnya bagi

siapa yang mau membuka pola pemikirannya. Sikap proaktif ini dilakukan oleh Rasul, ia terus istiqamah. Sahabat yang sudah kuat keimanannya dijadikan kader oleh Rasulullah untuk menyebarkan Islam kepada yang lain. Sejumlah orang-orang Madinah yang lebih terbuka pemikirannya danlebih berpendidikan dibanding dengan masyarakat Makkah. Ketika mereka datang ke Makkah beribadah di Ka'bah para sahabat Rasul berdakwah mengajarkan Islam kepada mereka secara sembunyi-sembunyi agar tidak diketahui kaum kafir dan musyrik Mekkah.Orang-orang Madinah menerima ajaran Islam dan meminta agar Rasulllah menyebarkanIslam ke Madinah. Itulah sebabnya ketika Rasulullah hijrah bersama pengikutnya mereka diterima dengan senang hati di Madinah oleh kaum Anshor. Mereka merasa gembira karena Muhammad akan membawa pembaharuan di negeri mereka. *QS : Al-Baqarah : 119."Sungguh, Kami telah mengutusmu (Muhammad) dengan kebenaran, sebagai pembawa berita gembira dan pemberi peringatan. Dan engkau tidak akan diminta pertanggung jawaban penghuni-penghuni neraka."*

Berbagai perlakukan buruk yang diterima Rasullah bersama pengikutnya. Para pengikut dari golongan lemah (*dhuafa*) yang masuk Islam banyak yang disiksa oleh kaummusyrik Makkah. Para hamba sahaya yang telah masuk Islam diminta kaum kafir agar kembali lagi kepada agama nenek moyang mereka dan keyakinan lama yang mereka anut. Kalau mereka menolak akan disiksa dan dibunuh. Menghadapi permasalahan ini Rasullulah tetap sabar dan tenang. Rasulullah tidak pernah bersikap reaktif menghadapisituasi, sambil menunggu petunjuk wahyu. Rasul menjalankan misinya masih dengan cara sembunyi-sembunyi, tetapi penuh dengan strategi dengan kesabaran yang tinggi. Begitu juga para sahabat yang telah bertekad memeluk Islam tidak terpengaruh sedikitpun. Ada beberapa sahabat dari golongan bawah disiksa oleh majikannya agar meninggalkan Islam, tetapi mereka mereka tidak goyah sedikitpun. Sehingga akhirnya petunjuk itu datang agar Rasullulah bersama pengikutnya

Hijrah ke Madinah bersama keluarganya. *QS : Al-Baqarah : 45. " Dan mohonlah pertolongan kepada Allah dengan sabar dan shalat.Dan shalat itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusuk."*

Metode dakwah Rasullulah berbeda ketika berdakwah di Makkah dengan dakwah di Madinah. Di Madinah beliau diterima dengan baik. Rasullulah menyebarkan Islam secara terang-terangan. Dia bangun kehidupan masyarakat Madinah menjadi masyarakat yang penuh kedamaian, bersatu dengan cinta kasih, bekerjasama menuju satu Visi Akhirat. Muhammad merumuskan strategi baru dalam menjalankan dakwahnya.Kemudian ia benar-benar fokus dan secara proaktif bagaimana mewujudkan strategi barunya itu dengan melibatkan seluruh pengikutnya menciptakan kedamaian di tanah Arab. Kaum muslimin bersatu baik antara pendatang kaum Muhajirin dan kaum Anshor.Karena itu mereka menjadi kuat. Ketika kaum musyrikin Makkah berniat untuk menghancurkan ajaran Muhammad sampai ke kota Madinah kaum muslimin sudah kuatdan bersatu. Mereka mengobarkan semangat juang yang tinggi. Pada saat terjadi perang Badar tentara kaum muslimin hanya berjumlah sekitar 300 orang bisa menghadapi kaummusyrikin Makkah yang jumlahnya 3 x lebih banyak, yaitu sekitar 1.000 orang. *QS : Ali Imran : 124-125. "(ingatlah), ketika engkau (Muhammad) mengatakan kepada orang-orang yang beriman. "Apakah tidak cukup bagimu bahwa Allah telah membantu kamu dengan tiga ribu malaikat yang diturnkandari langit?" "Ya" (cukup). Jika kamu bersabar dan bertakwa ketika mereka datang menyerang kamu dengan tiba-tiba, niscaya Allah menolongmu dengan lima ribu malaikat yang diberi tanda."*

BAB 14

OPTIMIS

(Langkah Kelima)

"…. Kami hari ini tidak kuat lagi melawan Jalut dan bala tentaranya. Merekayang meyakini bahwa mereka akan menemui Allah berkata : "Berapa banyak kelompok kecil mengalahkan kelompok besar dengan izin Allah.

Dan Allah bersama orang-orang yang sabar." (QS : Al-Baqarah : 249).

Pengantar

Seorang pemimpin yang telah berkomitmen menjalankan semua programorganisasi yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Secara proaktif seorang pemimpin secara terus menerus tidak pernah melenceng dari arah tujuan yang telah ditentukan. Ia tekun, tabah dan sabar dalam menjalankannya. Bermodalkan keyakinannya yang kuat terhadap apa yang sedang dikerjakan pada akhirnya akan memetik buahnya, ia akan berhasil dan sukses. Oleh karena itu langkahberikutnya yang harus dimiliki seorang pemimpin unggul adalah karakter kelima, sikap optimis. Orang yang optimis memiliki keyakinan yang kuat akan mencapai apa yang direncahakan dan apa yang dilakukan untuk mencapainya. Orang optimis siap dan berani untuk mengatasi masalah atau kesulitan yang merintanginya. Bahkan disaat mengalami kegagalan sekalipun tidak akan membuat dia patah arang, karena dia yakindi setiap peristiwa ada proses pembelajaran. Termasuk kegagalan yang dialami. Setiapkegagalan dianggapnya sebagai tahapan menuju sukses. Bahkan seperti anak tangga, setiap anak tangga harus dipijak agar bisa mencapai anak tangga yang lebih tinggi. Seseorang tidak bisa melompat dari anak tangga pertama langsung ke anak tangga terakhir. Kecuali anak tangganya hanya satu boy Bagi orang optimis melangkahi satu anak tangga bukanlah tantangan, tidak menarik bagi dirinya, terlalu mudah untuk dicapai. Tentu orang yang punya sikap mental optimis adalah orang yang tangguh menghadapi tantangan. Orang yang memiliki kekayaan mental. Hanya orang yang mempunyai kekayaan mental yang mampu mengubah keadaan.

Mampu merubah nasibjelek menjadi lebih baik. Orang optimislah yang mampu menjadi perintis, mau menjadi pionir. Hanya orang optimis yang mampu menjadi agen perubahan.

Pengertian Optimis

Ada dua macam manusia dalam menyikapi hidup ini, pertama sikap orang yang pesimis dan ke-dua orang yang bersikap optimis. Tipe pertama, bagi orang pesimis kehidupannya lebih banyak dikuasai oleh pikiran negatif, hidup penuh kebimbangan dankeraguan, tidak yakin kemampuan diri sendiri, kepercayaan dirinya mudah goyah dan putus asa, kalau menemui kesulitan atau kegagalan, selalu mencari alasan dengan menyalahkan keadaan dan orang lain sebagai proteksi untuk membenarkan dirinya sendiri, padahal di dalam dirinya dia tahu bahwa betapa rapuh mentalnya, orang pesimislebih percaya bahwa sukses hanyalah karena faktor kebetulan, keberuntungan atau nasib baik semata. Tentu orang dengan sikap mental pesimis seperti ini, dia telah mengidap penyakit miskin mental, jika mental kita sudah miskin, maka tidak akan mampumenciptakan prestasi maksimal dan mana mungkin nasib jelek bisa dirubah menjadi lebih baik apabila pola pikir atau paradigma berpikirnya masih buruk. *QS : Al-Hijr : 56. "Dia (Ibrahim)berkata : "Tidak ada yang berputus asa dari rahmat Tuhannya, kecuali orang yang sesat"*

Tipe ke-dua adalah orang optimis, bagi orang yang memiliki sikap optimis, kehidupannya didominasi oleh pikirannya yang positif, berani mengambil resiko, setiap mengambil keputusan penuh dengan keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi dan mantap. Orang optimis bukanlah karena melihat jalan mulus di hadapannya, tetapi orangyang mempunyai keyakinan 100% dalam melaksanakan apa yang harus diperjuangkan,orang optimis tahu dan sadar bahwa dalam setiap proses perjuangan pasti akan menghadapi krikil-krikil kecil ataupun bebatuan besar yang selalu menghadang. Orang optimis siap dan berani untuk mengatasi masalah atau kesulitan

yang merintanginya, Bahkan disaat mengalami kegagalan sekalipun tidak akan membuat dia patah arang, karena dia tau ada proses pembelajaran disetiap kegagalan akan dialami. Ia menyadaribahwa kegagalan dan kesuksesan adalah ujian yang dibuat oleh Allah kepda manusia agar seseorang dapat naik kelas. Naik dari kelas yang rendah ke kelas yang lebh tinggi.Tidak mungkin seorang itu duduk di kelas satu langsung melompat ke kelas enam. Setiapmau naik kelas murid harus ada ujian. Banyak orang selalu berpikir bagaimana caranyadari kelas satu langsung jadi profesor. Sehingga mereka menggunakan cara-cara yang tidak benar, mencari jalan pintas, mensekutukan Allah dan melakukan kemusyrikan dalam mencapai tujuannya. Jalan seperti itu dibenci Allah, karena cara seperti itu tidak sunnatullah. *QS : Al-Anbiya : 35. "Setiap yang bernyawa akan merasakan mati. Kami akan menguji kamu dengan keburukan dan kebaikan sebagai cobaan. Dan kamu akan dikembalikan hanya kepada Kami."*

Bagaimana menjadi orang Optimis

Saya rasa sulit bagi saya untuk mencari pekerjaan yang saya inginkan. IPK saya pas-pasan. Pasti yang diterima bekerja hanya mereka yang memiliki IPK tinggi". "Kemarin saya ada wawancara kerja dan ternyata perusahaan itu tidak menerima saya.Mungkin saya memang kurang tepat ditempatkan di perusahaan tersebut. Saya akan terus berusaha mengirim surat lamaran ke perusahaan lainnya, siapa tahu nanti saya diterima". Dari cerita di atas, ada dua jenis manusia yang menangapi satu persoalan secara berbeda. Reaksi pertama adalah jenis orang yang berfikir pesimis, sedangkan reaksi yang kedua adalah jenis orang yang optimis. *QS : Yasin : 36. "Mahasuci (Allah) yang telah menciptakan semuanya berpasangan-berpasangan, baik dari apa yang telah ditumbuhkan oleh bumi dan dari diri mereka sendiri, maupun dari apa yang mereka tidak ketahui."*

Optimis memiliki arti kecenderungan untuk bersikap tetap berharap akan terjadinyasesuatu yang menyenangkan walaupun

mengalami hal-hal yang tidak menyenangkan. Pengertian ini tentunya bertentangan dengan pengertian pesimis, di mana seseorang hanya memperhatikan sisi gelap dari suatu peristiwa yang terjadi dan mengharapkan halburuk terjadi. Itu adalah do'a buruk yang dihasilkan dari hasil sikap atau cara berpikir seorang pesimis. Berarti seorang pesimis dialah yang telah memimta Allah untuk menjadikan dirinya seperti itu. Reaksi pertama dari contoh di atas, terlihat kondisi orang yang menyerah ketika menghadapi situasi yang tidak sesuai dengan harapannya. Sementara reaksi kedua dari contoh di atas, tersirat adanya harapan dan keyakinan akanterjadinya sesuatu yang baik di hari depan. Intinya orang tersebut tidak mudah menyerahwalaupun mengalami kegagalan. Ungkapan *"Kegagalan adalah sukses yang tertunda"* ternyata merupakan ungkapan untuk orang yang optimis. Alan Loy McGinnis menyatakan bahwa salah satu ciri dari orang optimis adalah selalu mencari kebaikan dalam situasi yang buruk. Cerita tersebut ingin memberikan gambaran tentang seseorang yang dapat melihat kebaikan dalam situasi yang buruk. *QS : Al-Baqarah : 216. "Diwajibkan atas kamu berperang, padahal itu tidak menyenangkan bagimu. Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedangkan kamu tidak mengetahui."*

Ciri-ciri lainnya dari orang yang optimis menurut Mc Ginnis adalah bahwa mereka menganggap diri mereka sebagai orang yang mampu untuk memecahkan masalah; mereka juga menyimpan segudang alternatif pemecahan masalah di mana ketika satu cara pendekatan penyelesaian masalah gagal maka ia akan beralih ke alternatif lainnya.Ia telah merencanakan sistem pengganti (*back up system*) apabila sistem yang dijalankannya tidak berfungsi atau tidak berjalan dengan baik. Selain itu orang yang optimis adalah orang yang berbicara secara leluasa tentang perasaan negatifnya. Tekanan jiwa sering disebabkan oleh menelan suatu emosi negatif yang paling umum adalah kemarahan dan kesedihan. Menjadi orang yang

optimis bukan berarti menolak emosi yang dirasakan tetapi menerima perasaan negatifnya dan menyatakan perasaan negatifnya tersebut sebagai suatu pelajaran. *QS : Ibrahim : 12. "Dan mengapa kami tidak akan bertawakkal kepada Allah, sedangkan dia telah menunjukan berbagai jalan kepada kami, dan kami sungguh akan tetap bersabar terhadap gangguan yang kamu lakukan kepada Kami. Maka Tuhan mewahyukan kepada mereka. "Dan hanya kepada Allah saja orang bertawakkal (berserah diri).*

Pemilik sebuah perusahanan pembuatan sepatu terkenal di dunia akan mencari pengganti Direktur Pemasarannya yang pindah ke perusahaan lain. Dia berusahamencari dari internal perusahaan. Dari hasil penilaian kinerja, keperibadian, kepangkatandan pengalaman kerja terpilih dua orang. Untuk memutuskan yang mana paling tepat dipilih menjadi pemilik perusahaan tersebut mengirim kedua orang tersebut ke Afrika selama satu minggu dan kalau sudah kembali diminta memberikan laporan dari hasil kunjungannya. Mereka di kirim ke sebuah tempat yang memiliki banyak perkebunan pisang. Setelah seminggu mereka kembali dan memberikan laporan. Yang pertama menyatakan bahwa di tempat itu tidak mungkin perusahaan kita bisa menjual sepatu, karena masyarakatnya tidak ada yang memakai sepatu. Sebaiknya kita mendirikan perusahaan pengolahan pisang. Yang kedua melaporkan bahwa tempat itu sangat potensi untuk menjual sepatu, karena belum ada yang memakai sepatu. Perusahaan sepatu kita bisa membuat sepatu booth dan mendidik agar pekerja semua memakai sepatu booth di perkebunan pisang. Satu kasus dipandang secara berbeda oleh orang pesimis dan orang optimis. Maka orang kedua yang layak dipilih menjadi Direktur Marketing. *QS : An-Naml : 22. "Maka tidak lama kemudian (datanglah) Hud-hud, lalu ia berkata : "Aku telah mengetahui sesuatu yang belum engkau ketahui. Aku datang kepadamu dari negeri Saba membawa suatu berita yang meyakinkan."*

Ciri-ciri Orang Pesimis

Sifat pesimis hendaknya bisa kita perkecil. Dengan demikian karakter optimis akanmuncul mendominasi. Sifat optimis ini harus menonjol bagi seorang pemimpin. Setiap saat memperlihatkan pribadi optimis, ini yang selalu tampak di permukaan. Dengan mendominasinya sikap optimis seseorang akan selalu bersikap positif dari dirinya akan selalu terpancar aura positif kepada lingkungannya. Untuk meredam sifat-sifat pesimis sebaiknya kita mengenal karakteristiknya. Ada beberapa karakteristik pemikiran orang yang pesimis menurut Dr. Martin Seligman, seorang psikolog terkemuka, antara lain adalah :

Permanence

Kejadian masa lalu dianggap sebagai sesuatu yang tidak akan pernah berakhir. Misalnya, seorang atasan menegur anda dengan sangat keras di depan rekan-rekan kerja yang lain. Anda bereaksi dengan berkata dalam hati bahwa anda sangat membenciatasannya itu. Dari pikiran anda akan muncul hal-hal yang negatif yang pernah anda alami berasal dari atasan anda. Hal-hal yang positif yang pernah diberikan oleh atasan anda menjadi seperti tidak pernah terjadi, tidak ada dalam ingatan anda. Peristiwa tersebut telah berlalu dan anda tetap membencinya. Anda membenci menyertai segala sesuatu yang dilakukannya. Sebaliknya dengan orang yang optimis, dia akan berpikir, "Kemarin dia sedang tidak mood, sehingga mudah marah. barangkali ada sesuatu yangsedang terjadi." Hal tersebut dijadikannya sebagai cambuk untuk merubah diri dari pesimis menjadi optimis. *QS : Ali Imran : 134. "(yaitu) orang yang berinfak, baik diwaktu lapang maupun diwaktu sempit dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain. Dan Allah mencintai orang yang berbuat baik."*

Pervasiveness

Bagi orang yang pesimis, ketika mengalami suatu kegagalan, maka ia akan menganggap bahwa dirinya tidak mampu melakukan semua hal. Atau sama halnya ketika ditolak oleh satu orang, maka ia akan merasa bahwa dirinya ditolak oleh semua orang. Biasanya orang seperti ini kehilangan rasa percaya dirinya (*minder*) dan mudah merasa tertekan dan mudah putus ada (*frustrasi*). Sering terjadi bagi seorang pemuda yang tidak tangguh. Ketika ingin mendekati seorang gadis pujaan hatinya ia ditolak. Padahal karena ia belum tahu cara bagaimana agar hati wanita bisa jatuh hati kepadanya. Dia belum belajar tentang pribadi wanita. Ia belum memahami apa kebutuhan dasar wanita yang hakiki yang belum ia miliki, sehingga dia tidak mampu menaklukkannya. Baru sekali melakukan pendekatan sudah tidak berani lagi mencoba dan menggangap ia pemuda yang tidak beruntung, tidak menarik dan tidak disukai wanita. *QS : Ali Imran : 139. "Dan janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman."*

Personalization

Orang yang pesimistik menganggap bahwa ketika terjadi suatu kegagalan maka diaakan menganggap itu adalah kesalahannya. Tetapi ketika keberhasilan tercapai, maka itu seharusnya karena orang lain bukan karena dirinya. Orang ini terlalu merasa rendah diri dan merasa orang lain selalu lebih tinggi dari dirinya. Ini adalah penyakit phisikologi yang harus disembuhkan. Mungkin orang ini pernah mengalami depressi mental yang mendalam. Orang seperti ini perlu disembuhkan dengan diberikan motivasi atau dengankata-kata sugestif yang mampu membangkitkan semangat hidupnya atau dengan tekniktertentu, seperti yang populer sekarang dengan teknik NLP (*Neuro Linguistique Proggrame*) mungkin juga dengan hypnosis. Agar bangkit semangat hidupnya memerangi sikap pesimis yang ada

dalam dirinya. *QS : Al-Anfal : 65. "Wahai Nabi (Muhammad)kobarkanlah semangat orang-orang muslim atas peperangan..."*

Ciri-ciri Orang Optimis

Kita sudah mengenal ciri-ciri orang yang pesimis. Bukan berarti kita ingin menjadi pesimis, tetapi agar kita tidak menjadi orang yang pesimis. Dengan mengetahui ciri-ciri orang pesimis kita bisa menghidari sikap pesimis untuk menjadi orang yang optimis. Setelah kita mengenal ciri-ciri orang yang pesimis mari kita alihkan pikiran kita agar menjadi orang yang selalu optimis. Beberapa saran yang dapat diberikan untuk dapat menjadi orang yang optimis, diantaranya :

Selalu berpikiran Positif

Menilai diri sendiri dengan positif, bukan mengatakan bahwa "Saya adalah orang yang tidak berguna." atau "Saya adalah seorang pekerja yang gagal yang tidak mungkinberhasil." Jauhkan pikiran anda dari hal seperti itu. Karena pikiran negatif seperti itu adalah racun yang dapat merusak pribadi anda dan dapat menular. Bahkan dapat merusak lingkungan anda. Orang lain bisa terbawa dengan pikiran negatif yang anda tularkan. Anda bersama teman-teman anda sedang membentuk komunitas lingkungan dengan anggota-anggota berpikiran negatif. Pikiran yang positif akan mengarahkan kitauntuk memiliki sikap-sikap yang tidak mudah menyerah, tangguh dan ulet. Kalau kita memandang segala sesuatu secara positif akan menghasilkan pikiran positif, maka tindakan kita juga akan selalu positif. Pastilah hasilnya akan positif pula. *QS : Az-Zumar : 53. "Katakanlah, "Wahai hama-hamba-Ku yang melampaui batas terhadap diri mereka sendiri! Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sungguh,Dialah Yang Maha Pengasih, maha Penyayang."*

Tidak menanam hal negatif dalam diri sendiri

Seringkali kita berbicara dengan diri sendiri *(self talking)* mengenai keyakinan yangnegatif dalam diri sendiri. Kita tidak menyadarinya karena sudah sering dilakukan dan akhirnya menjadi kebiasaan. Usahakan kita jangan menanamkan keyakinan negatif dalam diri kita atau dalam alam bawah sadar kita. Apa bila ada rekaman jejak negatif dalam memori otak manusia sewaktu waktu akan muncul secara instink menjadi prilakunegatif. Berbeda halnya menurut pandangan Dr. Seligman untuk menghilangkan kebiasaan buruk ini, dia menyarankan agar kita menuliskan pemikiran atau keyakinan negatif apa saja yang muncul tentang diri sendiri ke dalam alam bawah sadar kita. Kemudian beranikan diri untuk membantah pemikiran tersebut. Misalnya, "Saya gagal lagi dalam wawancara kerja ini, pasti karena saya memang bukan orang yang pintar." Pemikiran tersebut dapat anda bantah dengan mengatakan, "Saya tidak lolos dalam interview kerja karena posisi tersebut kurang tepat untuk diri saya. Pasti akan ada posisiyang lebih tepat untuk saya dikemudian hari." Cara lain yang dapat dilakukan dengan berdoa. Dengan berdo'a kita selalu meminta kepada Allah apa yang terbaik. Karena yangterbaik menurut kita belum tentu terbaik menurut Allah. Begitu pula sebaliknya. Menurutkita buruk, tetapi menurut Allah yang terbaik. Dan yakinilah bahwa apa yang diberikan Allah saat ini, itu adalah yang terbaik bagi kita sekarang. Karena Allah Maya Penyayangkepada kita. Allah memilihkan yang terbaik bagi kita. *QS : An-Nisa' : 19. " Jika kamu tidak menyukai mereka, maka bersabarlah, karena boleh jadi kamu tidak menyukai sesuatu, padahal Allahmenjadikan kebaikan yang banyak padanya."*

Menikmati segala sesuatu

Berusaha untuk menemukan hal-hal yang dapat dinikmati seburuk apa pun situasiyang dihadapi. Menikmati dinginnya udara ketika hujan turun dengan sangat derasnya. Ketika menghadapi persoalan

yang rumit nikmati sebagai pengalaman yang menyenangkan. Semakin banyak persoalan yang anda hadapi dengan anda dapat menikmatinya dan anda jadikan sebagai memori yang nanti dapat anda ceritakan ke anak cucu. Atau pengalaman yang berharga itu dapat anda tuliskan, anda dapat berbagikepada teman-teman anda atau orang lain agar dapat memecahkan masalah yang sama. Atau anda dapat menuliskannya dalam bentuk buku yang dapat dinikmati banyakorang. Anda dapa pahala memberi ilmu, sekaligus buku anda dicetak anda akanmendapatkan penghasilan. *QS : Al-Baqarah : 158. " Dan siapa yang dengan kerelaan hati dengan mengerjakan kebajikan, maka Allah Maha Mensyukuri, Maha mengetahui."*

Hal-hal di atas harus selalu dilatih dalam diri kita supaya menjadi kebiasaan dan akhirnya kita dapat menuju sebagai orang yang optimis. Sama halnya seperti orang yangpernah belajar berenang atau naik sepeda atau membawa mobil. Sekali anda melakukanmaka tidak akan pernah bisa dilupakan sampai seumur hidup. Karena dilakukan terus menerus secara berulang-ulang. Sudah menjadi karakter dalam diri anda. Menjadi instink yang tak terlupakan. Karakter itu akan menentukan nasib anda. *QS : Thaha : 113. "Dan demikianlah Kami menurunkan al-Qur'an dalam bahasa Arab, dan Kami telah menjelaskan berulang-ulangdi dalamnya sebagai dari ancaman, agar mereka bertakwa, atau agar (al-Qur'an) itu memberi pengajaranbagi mereka."*

Melatih diri menjadi pribadi yang Optimis

Bisakah kita melatih diri menjadi lebih optimis? Jawabannya bisa. Optimis bisa menjadikan seseorang bahagia, merasa sehat dan sukses. Dalam hal ini selalu membawa pola pikirnya ke arah yang positif. Memang terkadang kita bisa terbawa suasana optimis terkadang pesimis, malah ada orang sikap pesimisnya lebih dominan di bandingkan sikap optimisnya. Bisa jadi karena faktor lingkungan yang membentuk sikappesimis itu tadi, maka bergaullah pada lingkungan yang baik dan harus terus berusaha.Sudah terbukti banyak tokoh-

tokoh yang sukses dari awalnya sering mendapat kegagalan tetapi karena yakin dan berusaha terus menerus, tidak pernah menyerah akhirnya sukses. *QS : Al-Hadid : 23. "Agar kamu tidak bersedih hati terhadap apa yang luput dari kamu,dan tidak pula terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong dan membanggakan diri."*

Tingkatkan keyakinan dengan pendekatan diri kepada Allah

Ini suatu kewajiban bagi umat beragama, terus berdo'a berserah diri, mensyukuri kelebihan dan kekurangan nikmat yang telah diberikan untuk melatih diri agar hati dan pikiran tenang. Hati kita bisa di tata dan dikelola (*manage*). Allah sudah mengatur segala sesuatu dengan sebaik-baiknya, tinggal bagaimana kita menjalaninya. Yakinlah apa yang diberikan Allah saat ini adalah yang terbaik buat kita. Apa yang kita minta kalau belum diberikan Allah boleh jadi itu bukan yang terbaik menurut Allah. Mungkin akan digantinya dengan yang lain yang lebih baik bagi kita. Kita mau bahagia maka bersikaplah yang baik dan bergaul di lingkungan yang baik, sebaliknya kita merasa susahbisa jadi salah satu penyebabnya karena sikap, cara pandang kita kurang baik terhadappermasalahan tersebut, sehingga selalu muncul yang negatif saja. Kemudian bergaul dalam lingkungan baik. Bergaul dengan orang-orag shaleh. *QS : Al-Anfal : 61. "Tetapi jika mereka condong kepada perdamaian, maka terimalah dan bertawakkalah kepada Allah. Sungghu, Dia maha Mendengar, Maha Mengetahui."*

Motivasi diri sendiri

Saat kita menghadapi suatu tantangan, maka katakanlah pada diri kita bahwa kitabisa, kita sanggup, kita mesti berhasil, karena kita selalu berdo'a kepada Allah agar selalu di mudahkan segala urusan. Selalu minta bantuan Allah akan segera datang cepatatau lambat. Tanamlan keyakinan yang kuat Allah akan menolong. Sesuai dengan janji Allah, setiap orang yang berdo'a akan dikabulkan. Kalau bantuan

itu lambat datangnya,itu artinya anda belum menemukan cara agar bantuan itu cepat datangnya. Periksa usaha-usaha yang sudah kita lakukan apakah benar sudah dilakukan cara-cara agar do'acepat diijabah Allah. Kalau belum dijalankan, harus dijalankan dulu. Kalau belum diikuti hasil permohonannya akan tetap saja seperti dulu. Kira-kira seperti itulah contoh motivasidiri sendiri dengan selalu berpikir positif dan yakinkan diri sepenuhnya. Perkataan yang baik selalu menjadi do'a yang baik, begitu pula dengan perkataan buruk berarti kita sedang mendo'akan diri sendiri tidak buruk. Berarti kita sedang menabur keburukan. Kitasedang memprogram diri menjadi manusia tidak baik. Jangan salahkan orang lain kalauanda nanti menuai badai keburukan. Oleh sebab itu jangan pernah berfikiran tidak baik.*QS: Al-Baqarah 186. " Aku kabulkan permohonan orang yang berdoa apabila dia berdoa kepada-Ku. Maka hendaklah mereka memenuhi-Ku dan mereka beriman kepada-Ku agar mereka mendapat petunjuk".*

Bayangkan manfaat menjadi diri yang Optimis.

Bayangkan setelah kita berhasil melawan dan menyelesaikan tantangan, kitatinggal menikmati hasil dari kesuksesan itu. Tingkat kesabaran kita lebih tinggi setelah bersusah payah melatih diri, melawan, menyelesaikan tantangan yang dihadapi sehingga anda sukses. Satu kesuksesan yang anda peroleh akan memovasi anda meraih kesuksesan berikutnya. Kalau kasus yang anda hadapi sama dengan sebelumnya pasti anda sudah lebih berpengalaman dan lebih cepat anda raih hasilnya.Dengan membayangkan hal-hal yang positif diharapkan membangkitkan gairah semangat, kita jadi termotivasi, muncul ide kreatif, tidak mudah menyerah, sehingga memudahkan dalam menyelesaikan tantangan. Anda bertambah optimis dalam menghadapi masalah. *QS : Al-Baqarah : 223. " Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa kamu (kelak) akan menemui-Nya. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang yang beriman."*

Jadikan masalah sebagai tantangan bukan Beban.

Masalah jangan dianggap sebagai beban yang dapat membuat kita berpikiran seperti mendapat masalah besar. Apabila pola pikir anda seperti itu, coba kita rubah pola pikirnya bahwa menghadapi masalah sebagai tantangan, menjadi sesuatu yang menyenangkan untuk dihadapi, jadikan masalah itu sebagai pelajaran bagi kita, bahwa masalah itu sebagai guru yang memberikan pengalaman berharga bagi kita. Hidup ini sebenarnya adalah bagaimana manusia dituntut untuk mampu mengatasi berbagai masalah. Kalau masalah tidak ada hidup ini terasa datar dan tidak berarti. Jadi jangan menghindari masalah, tapi hadapilah. Kalau seperti itu kita dapat mengetahui mana yang baik atau buruk, mana yang harus di lakukan atau tidak dilakukan. Kalau anda mampu merubah pola pikir ini, maka pekerjaan yang anda hadapi menjadi menantang, menyenangkan dan membahagiakan. Kalau pola pikir kita belum mampu kita rubah kitalalui saja dengan sabar. *QS : Al-Baqarah : 286. "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuaidengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari kebajikan yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya"*

Bebaskan diri dari perasaan takut Gagal

Perasaan takut gagal akan mencegah kita untuk mengarungi pengalaman yg sangat banyak, menarik, dan berguna bagi kita. Jangan khawatir dengan pandangan orang lain mengenai kita, jangan takut terhadap hinaan dan cacian orang lain kepada kita, karena itu adalah sebagai nilai pil pahit yang menjadi obat bagi kita bertambah sehatuntuk kita kembangkan menjadi diri yang lebih baik, yang paripurna. Karena itu kita harus punya sikap, punya kepribadian, kalau tidak pandai menyaring informasi dan selalureaktif terhadap situasi tidak ada hasil yang dapat kita capai. *QS : Al-Baqarah : 250. "Dan ketika mereka maju melawan Jalut dan tentaranya, mereka berdoa. "Ya Tuhan kami, limpahkanlah kesabaran kepada kami, kukuhkanlah langkah kami dan tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir."*

Jadikanlah kegagalan itu sebagai pintu menuju kesuksesan karena kegagalan memang benar-benar pintu gerbang kesuksesan. Semua orang besar pernah mengalamikegagalan, paling tidak satu kali dalam hidup mereka, karena bila tidak pernah gagal, mereka tidak akan bersungguh-sungguh untuk mendapatkan kesuksesan dalam hidup. Mungkin mereka juga kurang menghargai arti kesuksesan. Disamping kegagalan itu menjadikan anda untuk mencari cara baru mencapai sukses. Anda juga menjadi merasakan suatu kebahagian yang lebih tinggi apabila anda dari gagal menjadi sukses.Sebagaimana adanya kegagalan dalam hal tertentu, hal itu akan menjadikan kita mengenali titik-titik kekuatan dan kelemahan pada pribadi kita sehingga dapat mengembangkan titik kekuatan dan menghilangkan titik kelemahan kita.

Tetap optimis walau ketemu jalan buntu

Kadang, dalam perjalanan, baik perjalanan menuju sukses bisnis, karir, mencari pasangan atau apa pun namanya, kita dihadapkan pada situasi sulit yang membuat kitamenjadi pesimis. Misalnya, saat anda akan menjalankan bisnis, di depan anda ada hambatan atau rintangan yang sepertinya sulit diatasi. Ya, seperti saat anda bertemu dengan jalan buntu. Apa yang dilakukan oleh orang pesimis? Dia akan berhenti. "Mau apa lagi?" katanya. Maka, dia dipastikan akan gagal dalam meraih apa yang dia inginkan.Dia berhenti dan penyebab menyerahnya karena dia sudah pesimis terlebih dahulu. Berbeda dengan orang optimis, dia tidak akan menyerah sampai dia berhasil. Bukankahkita sering mendengar atau membaca kisah orang hebat yang melakukan hal mustahil?Dia tidak akan melakukan sesuatu yang "tidak mungkin" kecuali dia memiliki optimisme bahwa dia bisa mengatasinya.Perhatikan kisah-kisah sukses para penyandang cacat. Ada yang tidak memiliki kaki, hanya dengan kaki palsu ia mampu mendaki gunung- gunung tertinggi di dunia. Ada yang tunanetra mampu menghafalkan Al-Qur'an 30 juz. Dan lain-lain. *QS*

: Al-Baqrqh :249. "Maka ketika Talut membawa bala tentaranya, dia berkata "Allh akan menguji kamu dengan sebuah sungai. Maka siapa yang meminum (airnya), dia bukanlah pengikutku.Dan siapa yang tidak meminumnya, maka dia adalah pengikutku kecuali menciduk seciduk dengan tangan"Tetapi mereka meminumnya kecuali sebagian kecil diantara mereka. Ketika dia (Talut) dari orang-orang yang berimanbersamanya menyeberangi sungai itu, mereka berkata "kami tidak kuat lagi pada hari ini melawan Jalut dan bala tentaranya", Mereka yang meyakini bahwa mereka akan menemui Allah berkata "Betapa banyak kelompok kecil mengalahkan kelompok besar dengan izin Allah" Dan Allah beserta orang-orang yang sabar " .

Caranya bisa jadi belum terlihat

Bisa jadi, solusi atau cara mengatasi penghalang itu belum terlihat. Anda belum mengetahuinya, sehingga tidak terpikirkan. Tapi, ini bukan berarti tidak ada solusi. Tidakatau belum terlihat bukan berarti tidak ada. Yakinlah bahwa solusi itu ada, hanya saja anda belum menemukannya. Jika Anda sudah mengatakan sejak awal tidak ada, makaanda tidak akan pernah mencarinya. Padahal di dunia ini tidak ada yang tidak mungkin,semuanya mungkin. Jadi, jika anda yakin ada, anda hanya memerlukan usaha untuk mencarinya. Jadi, cara pertama agar tetap optimis adalah yakinlah bahwa solusi itu ada,hanya belum diketahui, belum ditemukan, dan tugas anda untuk mencarinya. Kuatkan keyakinan anda usaha sudah anda upayakan dengan sekuat tenaga. Serahkan hasilnyakepada Allah dengan penuh keyakinan, keikhlasan. Dan tawakkal kepada Allah nanti akan menuntun kita menemukan jalan tersebut dengan cara yang mudah. *QS : Al-Maidah*

: 16. "Dengan Kitab itulah Allah memberi petunjuk kepada orang yang mengikuti keridhaan-Nya ke jalan keselamatan, dan (dengan Kitab itu pula) Allah mengeluarkan orang itu dari gelap gulita kepada cahaya dengan izin-Nya, dan menunkukkan ke jalan yang lurus."

Level Berbeda

Ini merupakan contoh yang sederhana dan mudah untuk diingat. Ada sebuah analogi. misalnya anda tertinggal oleh orang lain. Mengapa tertinggal? Sebab anda menggunakan sepeda, sementara pesaing anda menggunakan mobil. Jika anda berusaha mengejar dia dengan sepeda, sekuat apa pun anda mengayuh, anda tidak akan pernah mengejarnya. Mengapa? Sebab level kecepatan sepeda dengan mobil berbeda. Anda mendapatkan masalah karena anda menggunakan sepeda, jika anda berusaha mengatasi dengan tetap bersepeda, anda tidak akan mendapatkan solusi. Lalu bagaimana? Berusahalah untuk mendapatkan mobil. Contoh terhadap pekerjaan. Supirangkot mempunyai penghasilan rata-rata Rp. 200 perhari, karena dia bisa mengangkut penumpang 10 jam perhari. Kalaupun dia berusaha keras menggunakan waktunya 20 jam perhari maksimum ia mendapatkan Rp. 400 ribu perhari. Agar pendapatannya meningkat lebih besar ia harus berusaha menjadi supir taksi atau supir bus atau dia harusbelajar untuk merubah dirinya agar dapat menduduki level yang lebih tinggi. *QS : Ali Imran* : 163. "(Kedudukan) mereka itu bertingkat-tingkat di sisi Allah, dan Allah Maha Melihat apa yang mereka kerjakan."

Jika Anda saat ini menghadapi rintangan yang anda pikir tidak mungkin diatasi, artinya level pikiran atau kemampuan anda berbeda (lebih rendah) dibandingkan halangan di depan anda. Anda harus berusaha menaikan level diri anda, baik cara berpikir, ilmu, atau keterampilan. Jadi jangan pesimis dulu, tetaplah optimis. Anda hanya perlu meningkatkan level kemampuan anda terlebih dahulu agar bisa mengatasi masalah. Kalau anda merasa di tempat yang anda geluti tersebut cukup nyaman, mungkin anda tidak mau berubah, tidak mau pindah, tidak mau hijrah. Itu yang disebut anda berada di zona nyaman (*comfort zone*). Jangan terlena dengan zona nyaman pelan-pelan bisa membunuh anda. Ini cara kedua. Contoh, mau

bisnis tapi bingung mendapatkan modal? Itu karena anda belum tahu cara mendapatkan modal. Artinya anda perlu meningkatkan kemampuan agar bisa mendapatkan modal. *QS : Al-Furqan : 75. "Mereka itu akan diberi balasan dengan tempat yang tertinggi (di dalam surga) atas kesabaran mereka, dan di sana mereka akan disambut dengan penghormatan dan salam."*

Buatlah Tangga

Jika anda harus langsung naik ke tempat setinggi 3 meter, apa yang harus anda lakukan. Apakah anda harus melompat? Tidak mungkin bukan? Solusinya sederhana, cari atau buatlah tangga agar anda bisa naik. Jika anda bertemu dengan sebuah halangan, sepertinya tidak mungkin untuk diatasi, bisa jadi anda membutuhkan sebuah tangga. Tangga itu bisa alat, bisa juga metode, cara lain, bisa juga ilmu lain atau konsepyang berbeda. Jika anda tidak bisa melakukan sesuatu, bisa jadi anda membutuhkan alat bantu tadi, membutuhkan metode berbeda untuk melakukannya, atau ilmu lain yangselama ini belum anda kusai. Jadi, jangan pesimis, tapi berusahalah untuk mencari atau membuat tangga tersebut. Hendalah anda meneliti benar tangga apa yang anda perlukan. Jangan salah memilih tangga, kalau salah nanti tidak bisa anda gunakan sia- sia. *QS : Al-Isra' : 84. "Katakanlah (Muhammad). "Setiap orang berbuat sesuai dengan caranya (pembawaannya) masing-masing. "Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya."*

Banyak jalan menuju Sukses

Jika anda bertemu dengan jalan buntu, apakah itu bisa menjadi alasan untuk pesimis? Tentu tidak. Mengapa? Karena masih banyak jalan lain. Carilah jalan lain, tidakmungkin ke sebuah tempat hanya ada satu jalan. Jalan itu masih banyak, banyak pilihan,carilah jalan lain yang tepat. Jalan yang pertama mungkin tidak cocok anda jalani, tetapi cocok buat orang lain. Cari lagi jangan pernah putus asa. Apa pun

aktivitas anda, jika merasa kesulitan, jangan pesimis dulu. Pikirkan cara lain, jalan lain, metode lain, jurus lain, strategi lain, taktik lain, dan sebagainya. Jangan berhenti hanya dengan jalan yangselama ini anda gunakan, sebab masih banyak jalan lain jika mau mencari. Tuhan memberikan rezeki dengan berbagai cara dan anda yang harus menjeputnya. *QS : Ali Imran : 27. " Dan Engkau berikan rezeki kepada siapa yang Engkau kehendaki tanpa perhitungan."*

BAB 15

DINAMIS

(Langkah Ke enam)

"Dan Ya'qub berkata: "Hai anak-anakku janganlah kamu (bersama-sama)masuk dari satu pintu gerbang, dan masuklah dari pintu-pintu gerbang yang berlain-lainan; namun demikian Aku tiada dapat melepaskan kamu barang sedikitpun dari pada (takdir) Allah. Keputusan menetapkan (sesuatu) hanyalah hak Allah; kepada-Nya-lah Aku bertawakkal dan hendaklah kepada-Nya saja orang-orang yang bertawakkal berserah diri".(Q.S. Yusuf : 67)

Pengantar

Alam ini sejak awal diciptakan Allah terus menerus mengalami perubahan sampai sekarang hingga akhir zaman. Perubahan itu adalah Hukum Allah (*sunantullah*), dinamisitu hukum ketetapan. Tidak ada di dunia ini yang tetap, semua mengalami perubahan. Yang tetap adalah perubahan itu sendiri. Karena itu seorang pemimpin harus berusaha membawa organisasinya menyesuaikan diri terhadap dinamika perubahan. Mulai dari perubahan alam, perubahan iklim, perubahan globalisasi, teknologi, sosial, budaya, politik, keamanan, ekomoni sampai kepada perubahan yang sekecil-kecilnya haruslah disadari oleh seorang pemimpin. Perubahan menjanjikan peluang, sekaligus memberikan ancaman. Perubahan itu akan memberikan dampak terhadap organisasi. Bila dikelola dengan baik bisa menghasilkan dampak positif. Apabila tidak diperdulikan bisa menimbulkan akibat buruk. Bila tidak waspada terhadap perubahan lingkungan bisa mengancam eksistansi organisasi. Berapa banyak perusahaan yang tidak peka terhadapperubahan lingkunganya terpaksa harus bangkrut, gulung tikar, karena tidak mampu menyesuaikan diri dengan kondisi perubahan. *QS : Al-Anfal : 53. "Yang demikian itu karena sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu nikmat yang telah diberikan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Mengetahui."*

Kebalikan dinamis adalah statis. Orang yang bersifat statis tidak mau mengembangkan diri. Tidak mau menyesuaikan diri dengan

perubahan alam, perubahanlingkungan. Dengan apa yang terjadi, cuek dan tidak mau perduli dengan orang lain, tidak mau belajar dan tidak mau berubah. Merasa cukup puas dengan kondisi yang ada,bertahan dengan zona kenyamanan (*comfort zone*). Bagaimana mungkin menjadi seorang pemimpin apabila bersikap statis menyelimuti dirinya, sementara alam ini, duniaini bersifat dinamis mengalami perubahan setiap saat, setiap detik. *QS : At-Taubah : 46. "Dan jika mereka mau berangkat, niscaya mereka menyiapkan persiapan untuk keberangkatan itu. Tetapi Allah tidak menyukai keberangkatan mereka, maka Dia melemahkan keinginan mereka, dan dikatakan (kepadamereka), "Tinggallah kamu bersama orang-orang yang tinggal itu".*

Manusia dinamis adalah manusia yang selalu menampakkan perubahan dan pergerakan secara berproses, berkesinambungan dan pasti. Jika tidak lahir suatu perubahan dan pergerakkan atas perlakuannya, maka hampir dapat dipastikan, ia hanyaselayaknya manusia yang hidup, akan tetapi tidak bisa dibilang dinamis. Lebih tepat dikatakan orang biasa-biasa atau lebih tepat dikatakan manusia statis. Sebab untuk dikatakan seorang dinamis mutlak memerlukan suatu energi, bahkan gabungan energi untuk mencipta suatu bentuk perwajahan yang baru dari setiap apa yang telah ada sejakawal. Dari sini, dapat kita katakan, bahwa hakekat dinamika senantiasa menghadirkan kesiapan manusia untuk melakukan hal-hal baru, cara-cara baru, terobosan-terobosan baru dengan menciptakan iklim kreatifitas yang tak terbatas bagi para pelaku perubahantersebut. Oleh sebab itu Setelah memiliki karakter optimis yang harus dimiliki seorang pemimpin unggul adalah karakter keenam, yaitu Karakter Dinamis. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa situasi lingkungan selalu berubah dan terus menerus berubah. Perubahan itu adalah hukum Allah, ayat-ayat Allah, yang harus dapat dibaca oleh seorang pemimpin. Karena itu seorang pemimpin harus dinamis. Ia harus mampumenjadi agen perubahan. *QS : Ar-Ra'd : 2. "Allah yang meninggikan langit tanpa tiang (bagaimana) yang kamu lihat, kemudian Dia*

bersemayam di atas Arsy. Dia menundukkan matahari dan bulan; masing-masing beredar menurut waktu yang telah ditentukan. Dia mengatur urusan (mahluk-Nya), dan menjelaskan tanda-tanda (kebesaran-Nya), agar kamu yakin akan pertemuan dengan Tuhanmu."

Hidup statis itu ciri khas orang egois, pesimistis, apatis dan sombong. Pepatah lama mengatakan, "seperti katak di bawah tempurung", terpenjara, terperangkap oleh dunianya yang sempit dan pengap. Ia tidak kenal dengan dunia luar. Manusia harus melepas keterkungkungannya, ketergantungannya, keterikatannya pada hal-hal yang statis. Yaitu sikap hidup masa bodoh, tidak peduli, sombong, angkuh, malas, lamban, keras kepala, dan tinggi hati. Hidup seperti itu layaknya hidup dalam penjara meski tubuhnya bebas berkeliaran di luar sana namun hati dan pikirannya di bawah pengaruh nafsu. Segala apa yang dilakukan cuma untuk keuntungan dan kesenangan diri sendiri.*QS : Al-A'raf : 40. "Sesungguhnya orang-orang yang mendustakan ayat-ayat Kami dan menyombongkan diri terhadapnya, tidak akan dibukakan pintu-pintu langit bagi mereka "*

Pengertian sikap Dinamis

Dinamika merupakan perubahan, jadi dinamika manusia dapat kita artikan perubahan yang dialami oleh manusia sejak manusia itu masih dalam kandungan sampai dilahirkan hingga akhir hayatnya selalu bersifat dinamis. Maka dengan itulah dinamika manusia bersifat abadi. baik itu fisik, perilaku, maupun budaya manusia. Metamorfosis bermakna sama dengan kata 'change' atau 'perubahan' merujuk pada perubahan sikap dan mental seseorang sesuai dengan kesinambungan perkembangannya secara fisik maupun intelek ke arah pembaharuan hidup setiap hari guna mencapai eksistensi yang sempurna menurut kodratnya sebagai manusia. Pada prinsipnya, perubahan sikap dan mental seseorang berbanding lurus dengan waktu dan pengalaman inteleknya. *QS : Al- Mukmin : 4. "Tidak ada yang memperdebatkan tentang ayat-ayat Allah, kecuali orang-orang yang*

kafir. Karena itu janganlah engkau (Muhammad) tertipu oleh dinamika (keberhasilan) usaha mereka di seluruhnegeri."

Metamorfosis, atau perubahan merujuk kepada banyak aspek, baik realitas maupun abstrak. Perubahan itu dinamis; masa lalu, sekarang dan hari esok. Karakteristiknya adalah misterius, berkesinambungan, terdiri atas sisi keras dan sisi lembut, memerlukan pengorbanan, banyak mitos yang mewarnainya, menimbulkan ekspektasi tetapi juga ketakutan dan kepanikan. Kehidupan yang dinamis selalu mengusung perubahan. Perubahan dekat dengan adaptasi. Beradaptasi berarti menunjukkan eksistensi dalam realitas. Berubah berarti beradaptasi tanpa kehilangan identitas. Bukan yang kuat yang bertahan, tetapi yang adaptif. Perubahan adalah bukti kehidupan. Manusia yang hidup akan selalu berubah; perubahan memberikan harapan.Kelangsungan hidup mustahil tanpa perubahan, dan mereka yang tidak dapat mengubahpikiran mereka tidak dapat mengubah sesuatu; perubahan biasanya membawa pembaharuan. Segala sesuatu harus berubah untuk sesuatu yang baru, untuk sesuatu yang menantang. *QS : Ar-Ra'd : 5. "Dan jika engkau merasa heran, maka yang mengherankan adalah ucapan mereka. "Apabila kami telah menjadi tanah, apakah kami akan (dikembalikan) menjadi mahluk yang baru?" Mereka itulah yang ingkar kepada Tuhannya; dan mereka itulah (yang diletakkan) belenggu di lehernya. Mereka adalah penghuni neraka, mereka kekal di dalamnya."*

Manusia enggan untuk berubah, tidak seperti kupu-kupu, Keengganan untuk berubah menurut John Maxwell, karena perubahan bukan datang dari diri orang tersebut,mengganggu rutinitas, takut sesuatu yang baru, tujuan yang tidak jelas, takut gagal, menuntut pengorbanan yang besar, sudah puas dengan kondisi sekarang, pikiran-pikirannegatif, pemimpin yang tidak berintegritas, kecemasan seorang atasan, perubahan berarti kehilangan, perubahan menuntut tambahan komitmen, berpikir sempit dan terperangkap dalam tradisi. Jika tidak berubah, maka akan diubah oleh lingkungan. Perubahan itu

hukum universal dan berubah suatu keditjayaan dan perubahan itu sudahpasti. *QS : Ibrahim : 19. "Tidakkah kamu memperhatikan bahwa sesungguhnya Allah telah menciptakanlangit dan bumi dengan hak (benar)? Jika Dia menghendaki, niscaya Dia membinasakan kamu dan mendatangkan mahluk yang baru untuk menggantikan kamu."*

Dinamis berasal dari kata bergerak. Dalam Al-Quran dinamis itu identik dengan Al-Insanun yang artinya manusia yang diambil dari kata "nasiya" artinya lupa, atau "na'sun" artinya pergerakan atau dinamis. Makna tersebut paling tidak memberikan gambaran sepintas bahwa manusia mempunyai potensi untuk lupa, dan kemampuan untuk bergerak yang melahirkan dinamisme. Secara istilah dinamis adalah sifat yang hidup penuh semangat, terus bergerak, untuk menghasilkan perubahan yang membawakemajuan. Manusia yang dinamis akan selalu aktif melihat perkembangan zaman, gejala apa yang telah terjadi, sedang terjadi dan akan terjadi. Sehingga menjadikan ia mampu beradaptasi, berkomunikasi, berintegrasi, dan bersosilisasi dengan apa dan siapa saja yang berada di lingkungannya. Dinamisme merupakan kemampuan melihat sisi terang kehidupan dan memelihara sikap positif, sekalipun berada dalam kesulitan. Dinamisme adalah pendekatan yang positif terhadp kehidupan sehari-hari untuk mencapai keberhsilan yang berguna bagi kehidupan. *Q.S. Al Insyirah: 7-8. "Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap."*

Manusia merupakan makhluk sosial dinamis berinteraksi dengan lingkunganya yang hidupnya selalu di hadapkan dengan perubahan-perubahan, baik perubahan alam,perubahan sosial masyarakat. Tidak ada satupun di alam ini yang mengalami stagnasi dan kemandekan, semua diciptakan Allah sesuai dengan sunnah-Nya yaitu perubahan, yang tidak berubah hanyalah dzat Allah. Untuk menyikapi perubahan itu manusia harusbersikap kreatif dan dinamis. Selalu bersungguh-

sungguh dalam mencari yang lebih baik, untuk melakukan perubahan. *QS. Al-Ankabut : 69. "Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar- benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik".*

Allah menjadikan kehidupan manusia dalam sebaik-baiknya. Oleh karena itu manusia harus tetap mensikapinya dengan sikap dinamis dan kreatif dalam menghadapikehidupan dan ciri dari orang yang kreatif, dinamis itu ia akan senang menghadapi tantangan lalu dihadapinya dengan lapang dada. Keseriusan dan ketekunan dengan demikian mendorong mereka lebih maju. Sebaliknya orang yang bodoh, orang yang statis biasanya susah menerima perubahan dan enggan sekali menghadapi problematika yang sulit. Yang di carinya adalah yang mudah-mudah saja atau mencari jalan pintas, sehingga menjadikan mereka tidak bergerak, pasif dan statis. QS. Al-insyirah : 5-7 : *"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain."*

Gerak dinamis itu sebuah fenomena kehidupan. Banyak sisi kehidupan yangselaras dengan gerak dinamis. Kreatifitas, cerdas, dan tangkas dalam beraktifitas adalahsalah satu hasil dari dinamisasi pada diri manusia. Sikap selalu ingin memberi kepada sesama adalah sikap dinamis yang menginginkan agar orang lain mengalami perubahanke arah yang lebih baik. Karakter ingin selalu memberi harus dimiliki pemimpin. Apa bedanya pemimpin dengan pengalola? Seorang pemimpin (*leader*) ingin agar terjadi perubahan termasuk orang yang dipimpinnya. Sedangkan pengelola (*manager*) fokusnya hanya pada pencapaian tujuan organisasi. Sikap-sikap yang esensinya dari sikap selalu ingin berbagi, seperti kekayaan, kedermawanan, kesederhanaan adalah sifat dinamis dalam mensyukuri nikmat harta. Sedangkan kemiskinan, kebodohan, kerakusan adalah sifat statis dalam salah

dalam memahami makna nikmat hidup. Sikapstatis indentik dengan sifat lemah dan sifat yang buruk yang dapat mereka tularkan dan membawa aura negatif kepada lingkungannya. *QS : Al-Baqarah : 169. "Sesungguhnya (setan) itu hanya menyuruh kamu agar berbuat jahat dan keji, dan mengatakan atas Allah apa yang tidak kalian ketahui."*

Alam lingkungan dan manusia bersifat Dinamis

Alam Mikrokosmos dan Makrokosmos semuanya bergerak atas kehendak Tuhan. Dinamisasi terjadi di alam semesta. Di alam makrokosmos seluruh galaksi, planet-planet, asteroid, komet, meteor dan lain-lain semuanya bergerak sesuai ketentuan dan keteraturan sistem tata surya. Di tataran alam mikrokosmos atom-atom yang tersebar di seluruh jagad raya juga bergerak. Itu semua bukan sekedar ritme kehidupan atau hukum alam semata. Gerakan yang selaras dengan putaran keteraturan dan ketetapan itu adalah tasbih semesta kepada Tuhannya. Kepatuhan, ketundukan kepada Penciptanya. Dengan dinamisasi dan pergerakan itulah menjadikan alam raya ini tetap bertahan. Apabila berhenti bergerak akan terjadi kehancuran. Namun, tak banyak manusia menyadari hal itu. Akal, hati dan jiwa seolah-olah diselubungi oleh kegelapan. Manusia tahu ia bagian dari alam semesta. Tetapi di antara mereka malah berani melawan ketetapan Tuhan, berhenti patuh sehingga gerakan tasbih alam semesta menjadi kacau balau. Anehnya, sebagian manusia malah menyalahkan dan menghujat Tuhan. *QS : Al- Fajr : 15-16. "Maka adapun manusia, apabila Tuhan mengujinya lalu memuliakannya dan , maka dia berkata, "Tuhanku telah memuliakanku". Namun apabila Tuhan mengujinya lalu membatasi rezekinya, maka dia berkata, :Tuhanku telah menghinaku."*

Gerak dinamis itu sebuah fenomena kehidupan. Banyak sisi kehidupan yangselaras dengan gerak dinamis. Kreatifitas, cerdas, dan tangkas dalam beraktifitas adalah salah satu hasil dari dinamisasi pada diri manusia. Kekayaan, kedermawanan, kesederhanaan adalah

sifat dinamis dalam mensyukuri nikmat harta. Sedangkan sifat statis, kemiskinan, kebodohan, kerakusan adalah kesalahan dalam memahami nikmat hidup. Para ilmuan melaporkan telah terjadi gelombang radiasi besar-besaran di atmosfer bumi menjadikan lapisan *ozone* terkikis. Bumi menjadi panas, itulah yang kita kenal sebagai *global warming*. Retakan lempengan bumi terjadi di mana-mana menghasilkan gempa dahsyat, tanah longsor, dan letusan gunung berapi. Volume air dunia juga tidak menentu. Es di kutub utara dan selatan kian mencair. Perubahan suhu dan cuaca ekstrim seperti badai, topan, angin puting beliung dan bencana alam lainnya. Siapakah yang dirugikan dengan peristiwa alam itu? *QS : Al-Baqarah : 205. "Dan apabila ia berpaling (dari engkau), dia berusaha untuk membuat kerusakan di bumi, serta merusak tanaman-tanamandan ternak, sedang Allah tidak menyukai kerusakan."*

Sejak awal sebenarnya manusia ditakdirkan untuk menjadi makhluk yang dinamis.Betapa tidak, mereka harus melewati fase-fase pembentukan yang cukup rumit dalam rahim ibu. Mereka mampu bertahan. Setelah lahir mereka mengalami masa-masapertumbuhan yang cepat. Dinamisasi mereka sangat tampak pada setiap jengkal waktu.Setiap tahun berganti sepanjang itu pula dinamika pertumbuhan berjalan. Namun,mengapa pada satu titik tertentu mereka berhenti dari pergelutan arus dinamika diri? Pikiran dan jiwanya berhenti berkembang. Kemalasan dan kenyamanan lebih menguasaiketimbang semangat dan ambisi. Tubuh mereka terus berdinamika berubah menjadi tuatetapi pikiran dan jiwa mereka tetap kanak-kanak. Oleh karena itu, ada yang mengibaratkan karakter dinamis manusia seperti bibit pohon yang harus terus di pelihara.Ia harus terus di pupuk agar berkembang pesat. Suatu ketika dalam kehidupannya, manusia akan merasakan begitu pesat dinamika pikiran dan jiwa mereka sampai jasad lelah untuk mengikutinya. Bila jiwa itu besar, raga akan lelah mengikuti kehendaknya. *QS:Al-Baqarah : 265. "Dan perumpamaan orang-orang yang menginfakkan hartanya untuk mencari ridhaAllah dan untuk*

memperteguh jiwa mereka, seperti sebuah kebun yang terletak di dataran tinggi, yang disirami oleh hujan lebat, maka kebun itu akan menghasilkan buah-buahan dua kali lipat. Jika hujan lebat tidak menyiraminya, maka embun (pun memadai). Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan."

Karakter manusia yang Dinamis

Agar seseorang dapat menjadi pribadi yang dinamis ada beberapa karakter manusia dinamis yang perlu dimiliki seseorang. Kemudian karakter ini bisa di pelihara dalam diri manusia agar bisa menjadi pemimpin yang unggul dan selalu bersikap dinamis.

Selalu berusaha ingin tahu

Seseorang yang dinamis selalu ingin mengetahui letak sebuah persoalan mengapademikian? Ia berusaha ingin tahu seluk beluk segala macam apa saja. Meski ia ahli di satu bidang tertentu. Ia menghimpun berbagai fakta seperti juga orang-orang menghimpun perangko atau kalori di tubuhnya. Ia tidak merasa dirinya berkecukupan soal pengetahuan. Ia ingin belajar tentang segala bidang yang baru. Meski ia memiliki minat besar pada bidang tertentu. Ia sangat senang mempelajari suatu keterampilan baru. Bertemu, berkenalan dengan orang-orang baru. Setidaknya ia ingin melakukan semua hal meski hanya sekali. Namun ia akan berhenti pada saat ia merasa bahwa gerakannya itu sudah terlampau jauh menjangkau hidupnya. Melenceng ke arah yang keliru. Apalagi saat semuanya terlalu mengikat perhatian dan geraknya. Ia akan berhentisebentar untuk menengok matahari terbenam di pinggir pantai, melihat gumpalan awanyang indah sambil terbaring di padang rumput luas atau membaca sebuah novel klasik di pinggir danau sambil menikmati secangkir coklat panas. *QS : Al-Isra' : 85. "Dan mereka bertanya kepadamu (Muhammad) tentang ruh. Katakanlah, "Ruh itu termasuk urusan Tuhanku, sedangkan kamu diberi pengetahuan hanya sedikit."*

Seorang yang dinamis kadang menemui seorang teman lama yang jarang ditemuinya untuk bersilaturahmi. Namun semuanya ini hanya sekedar untuk mengisi tenaga baterai dinamisnya saja. Ia menolak sama sekali untuk mandeg. Seorang yang dinamis, dalam karakternya yang selalu ingin tahu, mendengar perkataan orang-orang yang lebih pintar, bijaksana, dan lebih banyak pengalamannya dari dirinya sendiri. Sehingga ia bisa menarik pelajaran dari mereka. Ia juga mendengar ucapan orang yangsuka berimajinasi, pedagang ulung, orang yang pemurah, dan sebagainya. Ia mendengarkan ucapan kerabat-kerabat, sahabat, dan orang-orang disekitarnya. Ia menjadi orang yang terbuka terhadap berbagai perubahan. Sebab seperti filosofi, Mereka juga punya kisah sendiri yang dapat dikemukakan. *QS : At-Taubah : 16. " Apakah kamu mengira bahwa kamu akan dibiarkan (begitu saja), padahal Allah belum mengetahui orang-orang yang berjihad di antara kamu dan tidak mengambil teman setia selain Allah, Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman. Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan."*

Bersikap Independen dan mandiri

Seseorang yang dinamis bersikat independen. Namun bukanlah seorang yang bertindak ngawur atau tidak masuk akal. Ia menghormati buah pikiran orang lain. Tetapiia menjalankan tugasnya tanpa bergantung dengan orang lain. Ia menyadari jika ia terlampau menggantungkan nasibnya pada orang lain, maka hanya sedikit yang bisa iacapai dalam hidup ini. Ia mampu menentukan sikap dan dapat mengambil keputusan yang tepat dengan mengolah berbagai informasi yang telah dia dapatkan dari berbagai sumber. Meskipun ia orang yang terbuka terhadap perubahan, namun ia tidak mudah didikte dan tidak mudah mau diintervensi dari pihak manapun. *QS : Al-Anam : 74. "Dan (ingatlah) ketika Ibrahim berkata kepada ayahnya Azar. Pantaskah engkau menjadikan berhala-berhala sebagai Tuhan. Sesungguhnya aku melihat engkau dan kaummu dalam kesesatan yang nyata."*

Memiliki daya cipta yang kuat

Seseorang yang dinamis biasanya terangsang apabila berhadapan dengan sesuatu yang baru. Ia sangat antusias terhadap segala sesuatu yang baru, rasa ingin tahu yang tinggi dan ingin ia dekati. Ia tidak mau menolak sebuah gagasan begitu saja. Ia bersedia merasakan, memikirkan dan menjalani gagasan itu jika dirasakan tepat dan berguna. Dalam hal-hal yang penting seringkali, ia menelurkan ide-ide yang luar biasa dan sesuai kebutuhan orang banyak. Ia selalu berusaha menjalankan aktifitas dengan cara mensinergikan beberapa kegiatan dengan lebih praktis dan produktif. Bahkan ia bisa mananggulangi berbagai permasalahan yang mengintarinya dengan pembiayaan lebih hemat dan metode yang lebih praktis. *QS : Al-Anbiya : 79. "Maka Kami memberikan pengertian kepada Sulaiman (tentang hukum yang lebih tepat) dan kepada masing-masing Kami berikan hikmah dan ilmu, dan Kami tundukkan gunung-gunung dan burung-burung, semua bertasbih bersama Daud. Dan Kamilah yang melakukannya."*

Membuat skala prioritas

Seseorang yang dinamis menyadari bahwa ia tidak bisa menjalankan seluruh pekerjaan secara serentak bersama-sama. Oleh sebab itu ia menyusun rencana bagi dirinya sendiri dengan memberikan prioritas pada hal-hal yang lebih urgen dan penting terlebih dahulu. Ia tidak boleh dikalahkan oleh waktu. Akan tetapi waktu itu justru harus ia taklukkan demi kepentingan pekerjaannya. Ia mampu membuat perencanaan untuk mencapai apa yang ia ianginkan. Mungkin ini sebabnya, manusia dinamis sangatmenghargai waktu dan bisa memanfaatkan waktu dengan baik. Kemudian orang dinamisselalu mampu melihat dan menangkap peluang yang ada dihadapannya. Ia menyadari apabila peluang tidak diambil, maka akan diambil oleh pesaingnya. *QS : Yusuf : 47. "Dia (Yusuf) berkata. "agar kamu bercocok tanam tujuh tahun (berturut-turut) sebagaimana*

biasa; kemudian apa yang kamu tuai hendaklah kamu biarkan ditangkainya kecuali sedikit untuk kamu makan."

Dedikasi yang besar

Seseorang yang dinamis menyukai dan menekuni pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Ia berusaha menguasainya secara mendalam. Ia menyenangi seluruh bidangkehidupannya. Ia begitu mudah dalam beradaptasi terhadap lingkungannya. Ia menyukai lingkungan tempatnya berada, tempatnya bekerja. Ia selalu bersungguh-sungguh. Ia mempunyai semboyan "*manjadda wa jada"* (Siapa yang bersungguh-sungguh akan mendapat). Ia mampu mengelola sebagian besar waktu, tenaga dan sumber daya lain dan bertanggung jawab menggunakan sumber daya yang dipercayakan kepadanya untuk memberikan yang terbaik pada tugasnya. Seorang yang dinamis selalu berusaha menjadi yang terbaik di bidangnya. *QS : An-Naml : 20. "Dan dia memeriksa burung-burung lalu berkata : "Mengapa aku tidak melihat Hud-hud". Apakah dia termasuk yang tidak hadir."*

Tahan Uji

Seorang yang dinamis tidak akan menyerah begitu saja sebelum seluruh kemampuannya dia kerahkan. Dia tidak mau berhenti sebelum kemampuannya berakhir. Ia akan terus berupaya dan berusaha sekuat tenaga mencapai cita-citanya yang diinginkannya. Meski ia harus berhadapan dengan tembok besar tantangan dan hambatan menghadang di depannya. Dia berusaha mencari jalan yang lebih efesien sebelum mengambil pilihan untuk merobohkan tembok penghalang. Namun kalau tembok tersebut menjadi penghalang bagi dirinya dan itu merupakan pilihan yang harusditempuhnya, maka ia mampu merobohkan tembok besar itu. Dalam perjalanannya pastiia akan menemui hinaan, cemoohan orang-orang yang iri kepadanya.

Tetapi ia menanggapi dengan tenang dan tidak putus asa, karena ia sudah memiliki sikap tahan uji dengan kegiatan yang tersencana. *QS : Al-Anbiya : 84. "Maka Kami kabulkan (do'a)nya, lalu Kami lenyapkan penyakit yang ada padanya dan Kami kembalikan keluarganya kepadanya dan (Kami lipatgandakan jumlah mereka) sebagai suatu rahmat dari Kami, dan untuk menjadi peringatan bagi semua yang menyembah Kami."*

Tipe Pemimpin Dinamis

Pemimpin yang dinamis adalah orang-orang yang penuh percaya diri dan mandiri.Mereka memancarkan antusiasme dan energi. Pemimpin Dinamis mengejar tujuan- tujuan mereka dengan aktif dan penuh semangat. Tak ada yang lebih mereka cintai dibanding tantangan-tantangan baru. Tipe ini dilahirkan sebagai pemimpin, kompeten, penuh semangat, dan bertanggung jawab. Mereka memiliki mata yang tajam seperti elang dan dapat menukik seketika jika ia melihat kesalahan. Dia dapat mengritik tanpa kenal ampun jika melihat kesuksesan suatu proyek terancam bahaya. Mereka sama sekali tidak peduli apakah mereka mengasingkan orang lain dalam prosesnya. Tapi mereka selalu menerima argumen-argumen objektif; mereka sangat menyukai diskusi, sangat berbakat retorika, dan pandai meyakinkan serta memberikan semangat, memberikan motivasi kepada orang lain. Sebaliknya pemimpin seperti ini bisa menjadi seekor cacing bergerak melihat dari bawah setiap kejadian. Kemudian sekaligus merubah lapisan tanah yang dilaluinya menjadi subur siap ditanami apa saja.

Karena sangat mudah bergaul, Pemimpin Dinamis suka jika dikelilingi banyak teman, mereka dapat berbagi minat dan berdiskusi mengenai beragam jenis topik. Mereka sangat blak-blakan tapi tidak pernah dengan maksud jahat dan tegas terhadap prinsip. Kalau Anda tahan dihujani kata-kata yang diucapkan tanpa tedeng aling-aling, Anda bisa mendapatkan teman yang setia dan penasehat yang teguh dalam diri mereka.Segala sesuatu yang baru dan tidak dikenal

merangsang dan membangkitkan rasa ingintahu mereka. Namun demikian, peraturan, rutinitas, dan hal-hal tradisional membangkitkan penolakan mereka. Jika sesuatu tidak berjalan sebagaimana mereka inginkan, mereka dapat bereaksi agak bebal dan keras kepala. *QS : Al-Anbiya : 63. "Dia (Ibrahim) menjawab : "Sebenarnya (patung) besar itu yang melakukannya, maka tanyakanlah kepada mereka, jika mereka dapat berbicara."*

Pemimpin Dinamis berharap banyak pada diri mereka sendiri dan orang lain. Siapapun yang tidak cocok dengan rencana mereka tidak akan ditolerir. Kadang-kadang mereka tampak agak kejam karena keterus terangan mereka. Pasangan dan keluarga juga merasa sulit memuaskan mereka. Mereka tahu persis apa yang mereka inginkan dan berkompromi tak pernah terpikir oleh mereka. Barangsiapa memiliki tipe Pemikir Dinamis sebagai pasangan harus memiliki kepribadian kuat dan memiliki kemandirian tinggi serta rasa percaya diri yang cukup untuk memberi sedikit perlawanan kepada tipe pendominasi ini. Biasanya hubungan dengan pasangan hanya berada di urutan kedua setelah pekerjaan mereka. Namun mereka suka memiliki pendamping yang setara dengan mereka secara intelektual, yang dengannya mereka dapat mengejar tujuan- tujuan bersama dan mengadakan diskusi-diskusi menarik sepanjang malam; lebih disukai diskusi-diskusi faktual hal-hal sentimental dan asmara bukan kegemaran mereka.

Kebalikan dari sifat dinamis adalah sifat statis. Sifat statis seharusnya dijauhi karena termasuk akhlak tercela yang dapat menghambat kemajuan dan mendatangkankerugian. Seorang yang berperilaku statis biasanya malas belajar dan tidak bergairah untuk menuntut ilmu yang lebih tinggi. Hal ini menyebabkan kualitas ilmunya tidak akan meningkat, sehingga ia tergolong orang yang merugi bahkan tercela. Seorang petani yang berperilaku statis, tentu tidak akan mau berusaha mencari cara baru yang lebih baikagar usaha pertaniannya meningkat. Padahal Rasulullah Saw sangat menyetujui

dan mendorong umatnya agar bersikap dinamis dalam hal-hal baik dan bermanfaat, misalnyadalam bidang pertanian. Masa Rasulullah Saw, ada seorang petani kurma yang berusaha meningkatkan hasil panennya dengan cara mengawinkan kurma yang kurangsubur dengan kurma yang subur. Petani kurma itu bertanya kepada Rasulullah Saw tentang usaha tersebut. Kemudian Rasulullah Saw menjawab. Kamu lebih tahu dalam urusan duniamu.

BAB 16

KERJA CERDAS

(Langkah Ke tujuh)

"Apakah kamu mengira bahwa kamu akan masuk surga, padahal belum nyata bagi Allah orang-orang yang bersungguh-sungguh (berjihad) di antara kamu, dan belum nyata orang-orang yang sabar." (QS : Al-Baqarah : 142)

Pengantar

Setelah mempunyai karakter dinamis urutan berikutnya yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin unggul adalah karakter yang ketujuh, Bekerja Cerdas. Istilah bekerjacerdas sebelumnya selalu dikenal dengan istilah bekerja keras. Tetapi istilah bekerja keras terasa kurang tepat dan kurang enak didengar telinga. Istilah kerja keras sepertinyatidak banyak menyisakan pikiran, lebih banyak menggunakan otot dari pada akal, atau kurang menggunakan pengetahuan walaupun pengertiannya hampir sama. Jadi kita gunakan saja istilah bekerja keras dan bekerja cerdas. Atau kalau ada yang terbalik urutannya maksudnya sama. Seorang pemimpin harus memiliki sifat bekerja keras dan bekerja cerdas jika ingin memperoleh kesuksesan. Seorang pemimpin harus mau berusaha dan berdoa. Karena hukum ketetapan Allah manusia harus bekerja dan berjuang. Sejak awal manusia sebelum lahir ada ribuan sel sperma laki-laki harus berjuang merebut idung telur (*ovum*) pada wanita. Hanya satu saja yang akan membuahiidung telur. Satu sel inilah yang sukses sedangkan yang lain akan mati. Seorang pemimpin tidak akan sukses jika tidak berani berjuang, tidak mau berusaha hanya berdiam diri saja. Pesoalan hidup tidak bisa diselesaikan hanya dengan berdiam diri, tidak bisa mengharapkan hujan dari langit saja, Karena itu kita harus menjadi pekerja keras dan cerdas. Berbeda dengan halnya seorang pemalas. Hari-harinya selalu disia- siakan, ia lebih suka tidak melakukan apa-apa. Waktunya dihabiskan percuma bermalas-malas. Mereka lebih suka duduk-duduk dari pada bekerja. *QS : An-Nisa' : 95. "Tidaklah samaantara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa memiliki halangan dan orang yang bersungguh-sungguh*

(berjihad) di jalan Allah dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang bersungguh-sungguh (berjihad) dengan hartanya dan jiwanya atas orang-orang yang duduk satu derjat "

Pengertian kerja keras dan cerdas

Kerja keras dapat diartikan bekerja bersungguh-sungguh untuk mencapai sasaranyang ingin dicapai. Mereka dapat memanfaatkan waktu optimal sehingga kadang-kadangtidak mengenal waktu, jarak, dan kesulitan yang dihadapainya. Mereka belum mau berhenti kalau pekerjaan yang telah ditargetnya belum selesai. Mereka tidak hitung- hitungan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kalau bisa dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat lebih baik. Pekerja keras selalu berusaha bekerja secara efektifdan efesien. Mereka sangat senang bila dapat menyelesaikan pekerjaan melewati targetyang ditentukan, mereka itu ringan tangan. Mereka sangat bersemangat dan berusaha keras untuk meraih hasil yang terbaik dan maksimal kepada orang lain. Mereka adalah selalu ingin memberi kepada orang lain yang membutuhkan. Mereka merasa senang dapat membantu orang lain dari hasil pekerjaannya. Dengan cara baru atau metode sederhana yang digunakannya dapat membantu pekerjaan orang lain lebih mudah ataudengan biaya yang lebih rendah. Ia senang apabila orang lain yang dibantunya ikut sukses dan berhasil. Berbeda halnya orang yang pemalas. Mereka lebih suka menghabiskan waktu secara sia-sia tanpa ada hasil, ngobrol yang tidak ada ujung pangkalnya dan tidak membawa hasil. Orang-orang pemalas sangat berat menggerakkan tangannya mengerjakan pekerjaan. Untuk keperluan dirinya saja ia selalumalas, apalagi membantu orang lain. Orang-orang seperti ini biasanya lebih sukameminta-minta dari pada bekerja. Inilah namanya mental pengemis. *QS : Al-Baqarah : 224."Dan janganlah kamu jadikan (nama) Allah dalam sumpahmu sebagai penghalang untuk berbuat kebajikan, bertakwa dan menciptakan kedamaian diantara manusia. Allah Maha Mendengar, MahaMengetahui."*

Istilah pekerja cerdas lebih menekankan bagaimana seorang menggunakan dimensi akal pikir dari pada emosi semata. Bagaimana menggunakan pengetahuan yangtelah miliki, memanfaatkan metode-metode atau cara-cara baru, menerapkan strategi dan konsep manajemen yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan semaksimal mungkin sesuai dengan target yang ditetapkan. Bahkanmereka merasa senang apabila dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target. Ia merasa gembira apabila pekerjaan yang biasa dikerjaan orang dalam 3 hari dapat diselesaikannya dalam sehari, kalau bisa lebih cepat lagi. Muncul kepuasan dalam dirinya apabila ia mampu memberikan hasil yang terbaik. Ia selalu berusaha mencari cara atau metode untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat Karena dalam mengerjakan pekerjaan itu secara sungguh-sungguh biasanya akan muncul ide dan kreatifitas baru bagaimana pekerjaan itu bisa diselesaikan lebih cepat, lebih mudah danlebih baik. Seorang pekerja cerdas ia lebih memikirkan apa yang ia bisa berikan kepada orang lain dari pada mengharapkan balasan. Ia percaya apabila ia memberikan yang terbaik, orang lain akan memberikan yang terbaik lagi kepadanya. Itu adalah hukum keseimbangan yang telah ditetapkan Allah. *QS : Al-Hadid : 11. "Barang siapa meminjamkan kepada Allah dengan pinjaman yang baik, maka Allah akan mengembalikannya berlipat ganda untuknya,dan baginya pahala yang mulia."*

Ciri-ciri pekerja Keras dan Cerdas

Untuk menjadi pekerja keras dan cerdas, tidak cukup hanya dengan bekerja apa adanya. Haruslah menggunakan pengetahuan dan cara-cara yang sudah terbukti lebih baik atau dengan cara selalu melakukan perbaikan metode (*continues improvment*). Adabeberapa sifat dan karakter tertentu yang harus dimiliki agar seseorang bisa masuk dalam kategori pekerja keras dan cerdas. Berikutnya akan dijelaskan ciri-ciri orang yangsuka bekerja keras dan cerdas. Jika sudah termasuk pekerja keras dan cerdas, yakinlahdiri kamu bakal sukses.

Masalahnya, apakah kira-kira kita sudah termasuk orang pekerjakeras dan cerdas atau belum. Jangan-jangan usaha yang kamu lakukan selama ini masih tergolong usaha yang biasa aja dan belum termasuk usaha seorang pekerja kerasdan cerdas. Untuk mendapatkan hasil luar biasa tidak mungkin hanya dilakukan dengancara biasa. Untuk mendapat hasil yang tidak biasa harus dilakukan dengan cara yang tidak biasa pula. *QS : Al-Qashash : 93. "Dan katakanlah (Muhammad). :Segala puji bagi Allah. Dia akan memperlihatkan kepadamu tanda-tanda kebesaran-Nya, maka karena itu kamu akan mengenalnya,Dan Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang kamu kerjakan."*

Mencintai Pekerjaan

Banyak mahasiswa nilai ulangan atau prestasi belajarnya rendah karena tidak bersungguh-sungguh dalam belajar. Sebagian diantara mereka karena tidak menyukai pelajaran tersebut. Disini menjadi ironis, bagaimana mungkin bisa mendapatkan hasil optimal jika rasa suka pada pelajaran tidak tertanam dalam diri mereka. Ada memang pelajaran tertentu yang dianggap sulit dan tidak disukai mahasiswa. Disini diperlukan perjuangan untuk menyukai atau mencintai pelajaran yang dianggap sulit itu. Sebenarnya tidak ada pelajaran yang sulit, hanya persepsi kita yang menyatakan sulit, sehingga ia menjadi suit. Hilangkan pikiran buruk tersebut. Resep sederhananya, jangan menghindari mata pelajaran tertentu yang dianggap sulit tadi. Sebaliknya harus didekati,dihadapi, diusahakan untuk dipahami dengan cara banyak belajar, bertanya, dan berlatih. Jika hal ini dilakukan terus menerus, niscaya rasa cinta perlahan-lahan akan tumbuh bertunas. Karena semua pelajaran yang diajarkan itu penting untuk mencapai kesarjaan anda. Kalau ada pelajaran yang tidak disukai coba cari tahu apa sebabnya. Janganlah kamu mencari-cari jalan tidak benar agar mendapatkan nilai yang baik, sementara kamu belum menguasai pelajaran tersebut. Jika kamu terjun di lapangan kamu menggunakan cara-cara seperti itu kamu

akan mengalami kesulitan sendiri. *QS : Ali Imran : 188. "Janganlah sekali-kalia kamu mengira bahwa orang yang gembira dengan apa yang telah mereka kerjakan dan mereka suka dipuji atas perbuatan yang tidak mereka lakukan, jangan sekali-kali kamu mengira bahwa mereka akan lolos dari azab. Mereka akan mendapat azab yang pedih."*

Saya pernah tidak menyukai pelajaran Bahasa Inggeris ketika SMP gara-gara gurunya tidak saya senangi. Padahal nilai saya sebelumnya selalu baik, diangka 9. Pernah ketika kejadian di kelas, salah seorang teman saya berteriak membuat ribut, ketika guru tersebut tidak melihat. Pada saat guru tersebut memperhatikan ke arah lain,teman yang ribut tadi mencoel saya. Saya berusaha membalas, guru Bahasa Inggris menuduh saya membuat ribut di kelas. Saya jadi tidak suka pelajaran Bahasa Inggris karena sakit hati dituduh ribut oleh gurunya. Nilai saya tidak pernah melebihi angka 6. Ketinggalan terus Pelajaran Bahasa Inggris meski gurunya bukan dia lagi. Saya sadar setelah di SMA, nilai rapor mulai bisa membaik, walau belum maksimal harus. Ketika mahasiswa saya baru menyadari pentingnya Bahasa Inggeris. Saya berusaha keras danmengikuti kursus meskipun tidak ada lagi pelajaran Bahasa Inggeris bukan mengejar lulus ujian. *QS : Al-Baqarah : 216. " Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu. "*

Begitu pula bagi seorang pekerja apabila ia tidak mencintai pekerjaannya maka pekerjaan itu akan terasa sulit, akan terasa malas mengerjakannya. Setiap mau melakukan pekerjaan yang tidak dicintai itu akan terasa sesak, membosankan, menjemukan dan menyiksa. Hati andapun bisa stress jika selalu memaksakan diri mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Bagi seorang pemimpin yang tidak menyenangi pekerjaannya, apalagi tidak menyenangi anak buahnya. Bisa dibayangkan bagaimana rencannya akan tercapai. Seorang pemimpin haruslah pekerja keras dan cerdas. Bagi seorang pemimpin perkerjaannya harus selalu terbayang dalam pikirannyadan bisa terbawa dalam mimpi. *QS : At-Taubah : 105 . "*

Dan katakanlah. Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasulnya dan orang-orang mukmim dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata kepada kamu apa yang telah kamukerjakan."

Bertindak Efektif dan Efesien

Kita harus dapat memanfaatkan waktu, tenaga, atau dana yang ada secara tepat dan efesien. Sehingga tidak terjadi pemborosan. Misalnya, memanfaatkan waktu luang dengan mengikuti kegiatan yang bermanfaat, membaca buku-buku di perpustakaan, atau mengikuti kursus-kursus, mengikuti seminar, mengikuti olah raga. Mengikuti komunitas yang bermanfaat atau organisasi profesi. Jadi, waktu yang ada tidak terbuangsecara sia-sia dan percuma. Jika ada uang dapat memanfaatkan dengan sebaik- baiknya, disisihkan uang untuk membeli buku untuk anda dan keluarga anda, bukan malah dihambur-hamburkan untuk membeli barang-barang yang tidak perlu, tidak dibutuhkan atau jalan-jalan menghabiskan waktu tidak jelas arahnya. *QS : Al-Isra' : 26-27. "Dan berikanlah haknya kepada kerabat dekat, juga kepada orang miskin dan orang-orang dalam perjalanan dan janganlah kamu menghambur-hambuskan hartamu secara boros. Sesungguhnya orang- orang yang boros itu adalah saudara setan dan setan itu sangat ingkar kepada Tuhannya".*

Memanfaatkan Waktu

Dia mampu memanfaatkan waktu sebaik mungkin. Jika dia memiliki waktu luang, dia akan memanfaatkannya menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai. Dia tidak akan membuang-buang waktu hanya untuk bermalas-malasan. Kegiatannya sudahterencana dengan baik. Ia mengetahui apa yang harus dikerjakan hari ini dan besok untuk mendukung target-target yang telah ditentukan bulan tersebut. Sehingga programtahunannya bisa melebihi target yang telah ditentukan. Waktu adalah hal yang berhargabaginya. Ia menyadari

bahwa waktu itu adalah sumberdaya yang sangat terbatas yang diberikan Allah kepada semua manusia, diberikan secara sama. Harus dikelola secara benar. Kalau tidak pintar mengelolanya maka ia termasuk orang yang merugi. Waktu adalah uang, sekaligus waktu itu adalah pedang. Apabila tidak kamu pergunakan denganbaik dia yang akan membunuhmu. Waktu itu adalah amanah yang akan dipertanggung jawabkan. Akan ditanya ke mana umur yang telah digunakan ketika kehidupan akhirat. *QS : Al-Mu'min : 55. "Maka bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah itu benar, dan mohonlah ampun untuk dosamu dan bertasbihlah seraya memuji Tuhanmu pada waktu petang dan pagi."*

Ulet, Tekun dan Rajin

Ulet berarti tetap terus berusaha dengan giat meskipun banyak hambatan dan benturan. Hambatan didianggapnya sebagai tantangan (*Chalenging)* yang harus dihadapi dan diselesaikan bukan justru lari dari masalah. Kita harus memahami bahwa hidup ini adalah menyelesaikan masalah-masalah. Pemimpin tugas utamanya adalah bagaimana menyelesaikan masalah. Tekun artinya bersungguh-sungguh memusatkan perhatian dan tenaga untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi, sehingga pekerjaan itudapat selesai tepat pada waktu dengan hasil yang maksimal. Lebih baik jika melebihi yang diharapkan. Rajin artinya selalu giat bekerja, sehingga semua pekerjaan yang dihadapi dapat diselesaikan dengan baik, dengan tidak hitung-hitungan pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu. *QS : Al-Anbiya : 90. "Dan Kami kabulkan (do'a)nya, dan Kami anugerahkan kepadanya Yahya dan Kami jadikan istrinya (dapat mengandung), Sungguh mereka bersegera selalu bersegera dalam mengerjakan kebaikan, dan mereka berdo'a kepada Kami dengan penuh harap dan cemas. Dan mereka orang-orang yang khusuk kepada Kami."*

Tidak Mengeluh

Orang pekerja keras tidak akan pernah mengeluh terhadap pekerjaannya. Dia tetapbersyukur dengan apa yang sudah didapat. Dia merasa ia telah diberikan Allah kesempatan di dunia ini untuk hidup dan diberikan peluang bekerja sebaik-baiknya untukbekal Akhirat. Sebagai wujud pengabdian dan ibadahnya kepada Allah ia terus bekerja dengan benar dan tidak mau mengeluh. Apabila mendapatkan rezeki lebih banyak ia wujudkan apa yang diperolehnya itu dengan rasya syukur dengan kegiatan-kegiatan sosial dan lebih bermakna, misalnya membantu fakir miskin atau melakukan kegiatan sosial yang bermanfaat bagi orang lain yang lebih membutuhkan. *QS : Al-Baqarah 152. " Maka ingatlah kepada-Ku. Akupun akan ingat kepadamu. Bersyukurlah kepada-Ku dan janganlah engkauingkar kepada-Ku."*

Pantang Menyerah

Pantang menyerah artinya adalah orang yang tidak mudah menyerah dan putus asa menghadapi suatu pekerjaan dan terhadap berbagai tantangan. Seberat apapun pekerjaan yang dilakukan ia tidak akan mundur. Putus asa adalah tindakan yangmengarah pada kegagalan. Jika segala daya upaya telah dikerahkan dan belum diperoleh keberhasilan, maka kegagalan menjadi "sukses yang tertunda", namun menyerah sebelum berusaha maksimal berarti menyiapkan diri menuju kegagalan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, sebelum pekerjaan itu selesai dan memperoleh hasil yang memuaskan, jangan pernah menyerah dan putus asa, tapi tetaplah berusaha. *QS :Al-Hijr : 55-56. " Mereka menjawab." Kami menyampaikan kabar gembira kepadamu degan benar maka janganlah engkau termasuk orang-orang yang berputus asa". Dia (Ibrahim) berkata. "Tidak ada yang berputus asa dari rahmat Tuhannya, kecuali orang-orang yang sesat."*

Selalu Bersungguh-sungguh

Orang yang tidak akan pernah menyia-nyiakan kesempatan. Semuanya dia kerjakan dengan sungguh-sungguh demi mendapat hasil yang maksimal. Tidak peduli ada bos yang mengawasi atau tidak, dia tetap akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Pekerja keras itu memiliki sifat yang pantang menyerah. Tidak diterima kerja di perusahaan satu, dia bakal melamar ke puluhan perusahaan lainnya. Dia tidak akan menyerah sampai dia benar-benar mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Kalau dia mendirikan usaha meski pertama sekali gagal ia akan mencobanya lagi, bangkit lagi terus tanpa menyerah. Nabi Muhammad adalah sosok manusia yang pantang menyerahdan selalu sabar dalam tindakannya. *QS : Al-Ankabut 58-59. "Dan orang-orang yang beriman danmengerjakan kebajikan, sungguh mereka akan Kami tempatkan pada tempat-tempat yang tinggi (di dalamsurga) yang mengalir dari bawahnya sungai-sungai, mereka kekal di dalamnya. Itulah sebaik-baik balasanbagi orang-orang yang berbuat kebaikan. (yaitu) orang-orang yang bersabar dan bertawakkal kepada Tuhannya."*

Selalu mencari metode untuk memudahkan pekerjaan

Bagi seorang pekerja cerdas merasa tidak puas bila pekerjaannya hanya bisa diselesaikan dengan cara biasa saja sesuai dengan target. Disamping mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh ia selalu mencari cara baru untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dan lebih baik. Ia mencari metode, menerapkan konsep dan teknik-teknik yang telah ia pelajari dan ia pahami. Tidak hanya berdasarkan pengalaman sebelumnya saja. Hal ini memang membutuhkan kereatifitas. Biasanya dengan bersungguh-sungguh mengerjakan pekerjaan akan ketemu cara-cara yang lebih memudahkan pekerjaan tersebut. Selalu gunakan pikiran bahwa pekerjaan yang kita lakukan itu akan dipakai oleh orang lain. Apabila orang lain merasa puas atas pekerjaankita, kita akan merasa gembira dan berbahagia. Apabila

orang lain mengeluh dari hasil pekerjaan, kita akan sedih dan merasa bersalah. Itu artinya pekerjaan kita harus diperbaiki lagi. Segera cari cara untuk memperbaikinya agar anda memperoleh kebahagian dari pekerjaan anda. *QS : Al-Baqarah : 260. "Dan (ingatlah) ketika Ibrahim berkata : "Ya Tuhanku, perlihatkanlah kepadaku, bagaimana Engkau menghidupkan yang mati." Allah berfirman :" Belum percayakah engkau?" Dia (Ibrahim) menjawab : "Aku percaya, tetapi agar hatiku tenang (mantap)."Dia (Allah) berfirman : "Kalau begitu ambillah empat ekor burung lalu cincanglah olehmu, kemudian letakkan di atas masing-masing bukit satu bagian, kemudian panggillah mereka, niscaya mereka datang kepadamu dengan segera." Ketahuialah bahwa Allah Maha Perkasa, Maha Bijaksana."*

BAB 17

INTROSPEKSI DIRI

(Langkah Kedelapan)

"Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untukhari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan." (QS : Al-Hasyr : 18)

Pengantar

Setelah karakter Pekerja Keras dan Cerdas urutan berikutnya yang harus dimiliki seorang pemimpin unggul adalah karakter selalu Intropeksi Diri. Dalam kontek tulisan inilebih tepat kita katakan inropeksi diri adalah untuk melakukan koreksi diri sejauh mana seorang sudah melakukan apa yang telah direncanakan dalam rangka mencapai tujuan, baik tujuan dunia maupun akhirat. Intropeksi diri merupakan modal bagi pemimpin untuk memperbaiki dan mengembangkan diri, keluarga, organisasi yang dipimpinnya. Karena manusia sebagai mahluk tidak lepas dari perbuatan khilaf dan salah, hanya Allah Yang Maha Semputna. Seorang Pemimpin harus selalu melakukan koreksi diri agar ia dan orang yang bersamanya selamat menuju Akhirat dan sekaligus tujuan organisasi. Selamat dunia dan Akhirat. Seorang pemimpin harus mampu mememastikan bahwa ia masih tetap berada pada track yang benar. Intropeksi diri merupakan hal penting untuk dilakukan. Introspeksi adalah proses pengamatan terhadap diri sendiri dan pengungkapan pemikiran mendalam yang disadari, keinginan dan sensasi. Prosestersebut berupa proses mental yang disadari dan biasanya dengan maksud perbaikan diri berlandaskan pada pikiran dan perasaan. Bisa juga disebut sebagai kontemplasi pribadi, dan berlawanan dengan ekstropeksi yang berupa pengamatan terhadap objek- objek di luar diri. Introspeksi mempunyai arti yang sama dengan refleksi diri. Penggunaanintrospeksi akan menghasilkan informasi tentang bagaimana pikiran seseorang bekerja,sehingga ia ingin memeriksa pikiran tersebut sampai kepada elemennya yang paling dasar. *QS : Al-Ra'ad : 19. "Maka, apakah orang yang mengetahui bahwa apa yang diturunkan Tuhan kepadamu adalah*

kebenaran, sama dengan orang yang buta? Hanya orang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran."

Pengertian Introspeksi Diri

Sebuah kapal yang akan berlayar pasti membutuhkan petunjuk arah atau kompas. Namun tak kalah pentingnya adalah selalu mengetahui posisi yang benar ketika di lautan lepas dan harus selalu berpedoman pada petunjuk arah. Karena sedikit kekeliruan membuat kapal tersesat dan kehilangan arah. Demikian halnya kehidupan kita. Secara berkala kita perlu evaluasi apakah tetap sesuai di jalur yang benar. Ada banyak peristiwadi mana kita harus belajar dan membiasakan introspeksi diri. Bercermin untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan pribadi, agar dapat mengembangkan diri menjadi lebih baik lagi. Introspeksi diri sangat diperlukan karena lingkungan berubah, proses tidak selalu berjalan konstan, tidak selalu mulus sesuai rencana. Oleh sebab itu harus bisa mengikuti perubahan yang terjadi. Pengalaman yang serupa tidak selalu memberi hasil yang sama. Pengalaman masa lalu belum tentu cocok hari ini, karena situasinya sudah berubah. Pengalaman bisa dijadikan sebagai rujukan historis yang dapat memudahkan proses. Pada setiap saat selalu ada keterbatasan dan perbedaan sudut pandang. Tiap masalah memiliki titik kritis tersendiri. *QS : Al-Baqarah ; 281. "Dan takutlahpada hari (ketika) kamu semua dikembalikan kepada Allah. Kemudian setiap orang diberi balasan yang sempurna sesuai dengan apa yang telah dilakukannya, dan mereka tidak dizalimi (dirugikan)."*

Introspeksi diri adalah melihat ke dalam diri kita apa saja yang telah kita lakukan, atau lebih mudahnya adalah kegiatan untuk mengevaluasi diri dengan cara bercermin atas apa yang telah kita jalani. Misalkan kita bertanya pada diri kita "Kenapa ya sekarang aku jadi seperti ini? Kenapa ya sekarang aku jadi tambah malas? Kenapa nilai aku sekarang jadi anjlok? Kenapa yang kurencanakan selalu gagal?. Kenapa karyawanku tidak selalu mengikut perintahku?

Kenapa ? Kenapa?" Untuk menjawab pertanyaan- pertanyaan tersebut kita perlu melakukan koreksi terhadap apa yang telah kita lakukan. Apabila terjadi penyimpangan tidak sesuai rencana maka cepat-cepat kita koreksi. *QS : Ali-Imran : 30. "(Ingatlah) pada hari (ketika) setiap jiwa mendapatkan (balasan) atas kebajikan yang telah dikerjakan dihadapkan kepadanya, (begitu juga balasan) atas kejahatan yang telah dia kerjakan. Dia berharap sekiranya ada jarak yang jauh antara dia dan (hari) itu. Dan Allah memperingatkan kamu akan diri (siksa-Nya). Allah Maha Penyayang terhadap hamba-hamba-Nya.*

Biasanya ini baik dilakukan saat kita merasa ada yang salah dari diri kita dan tidaksemestinya terjadi. Setiap manusia pasti pernah melakukan kesalahan, siapa saja, anakremaja, orang dewasa, pemimpin, orang tua, semuanya. Introspeksi sangat penting. Introspeksi biasanya membutuhkan waktu untuk berfikir jernih dan harus bersediamendengarkan masukan dan nasihat-nasihat dari orang lain, teman kita, saudara kita, teman kantor kita, terutama orang tua. Karena yang bisa menilai diri kita adalah orang lain, kalau kita sendiri tentu saja menganggap diri kita selalu benar. Padahal belum tentuapa yang di mata kita benar, benar juga di mata orang lain. Untuk meminta masukan dannasihat mungkin kita akan lebih nyaman dengan orang-orang terdekat kita yang memangbenar-benar mengenal kita dan tidak akan menjerumuskan kita, seperti orang tua, sahabat, pokoknya orang yang mengerti tentang kita. Kebiasaan melatih untuk melakukan intropeksi diri intisari setiap kejadian sangat bermanfaat agar jangan terjadi kesalahan yang lebih besar. *QS : Ali-Imran : 89. "kecuali orang-orang yang bertaubat setelah itu, danmelakukan perbaikan, maka sungguh, Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang."*

Perlunya melakukan Introspeksi Diri

Melalui introspeksi diri kita akan mampu menemukan makna dari setiap tujuan yangkita lakukan dan akan semakin memastikan, apakah tujuan yang telah kita tetapkan sebelumnya sudah terarah atau belum.

Sudah sampai dimana prosesnya berjalan. Karena lebih sering kita melihat kesalahan orang lain dari pada kesalahan diri sendiri. Kita selalu mengkritik kesalahan yang dibuat orang lain, sadarkah kita bahwa kita pun sering berbuat salah, melalu cara intropeksi diri kita dapat memahami kekurangan dan kelebihan yang kita miliki. Rasanya lebih enak mengomentari orang lain. Lebih banyak komentator dari pada pemerhati. Mereka lebih suka menanggapi tentang orang lain tanpa mengetahui dirinya sendiri bahwa dirinya sendiri belum tentu keadaan lebih baik dari orang yang di komentari. Kata pepatah Gajah di pelupuk mata tidak nampak, sedangkan semut di seberang lautan kelihatan. *QS : At-Taubah : 102. "Dan (ada pula) yang mengakui dosa-dosa mereka, mereka mencampur adukkan pekerjaan yang baik dengan pekerjaan lain yang buruk. Mudah-mudahan Alah menerima taubat mereka. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang."*

Introspeksi diri juga diperperlukan dalam melihat jauh ke dalam diri kita, menanyakan langsung ke diri anda apakah anda sudah mencapai cita-cita anda? Apakah anda sudah berhasil mencapai apa yang anda rencanakan? Apakah tujuan yang akan anda capai sudah terlaksana? Apakah diri anda sudah dalam jalur yang benar? Denganmelakukan introspeksi diri kita bisa mengetahui apakah kita sudah melakukan sesuatu,melakukan perubahan yang lebih baik dari yang sebelumnya, menyadari tindakan kita sudah tepat atau belum. Terkadang kita selalu terlena dalam pemikiran stigma yang salah dengan mengatakan "Santai saja nanti juga akan terlaksana sendiri". tanpa pernahmau benar-benar memikirkan keadaan yang sebenenarnya terjadi dalam diri anda. Darimana logikanya sesuatu itu akan bisa terlaksana dengan sendirinya tanpa dilakukan proses perbaikan.Tidak ada perubahan bisa dilakukan tanpa direncanakan. *QS : Al-Kahfi :*

"Dan diletakkanlah kitab (catatan) amal , lalu engkau akan melihat orang-orang yang berdosa merasa ketakutan terhadap apa yang (tertulis) di dalamnya dan mereka berkata. "Betapa celaka kami,

kitab apakahini, tidak ada yang tertinggal, yang kecil dan yang besar melainkan tercatata semuanya", dan mereka dapati(semua) apa yang telah mereka kerjakan (tertulis). Dan Tuhanmu tidak menzalimi seorang jua pun."

Dengan intropeksi diri kita dapat mengevaluasi semua tindakan kita mana yang sudah baik dan mana yang masih kurang. Kata-kata, impian kita, sikap kita, tindakan kita, dan pemikiran kita ke arah yang lebih baik, dan hal-hal tersebut memiliki kekuatan untuk menciptakan kondisi yang lebih baik dalam hidup ini. Apa yang anda katakan, fikirkan, dan kerjakan. Itu yang Anda dapatkan dalam hidup anda. Kalau masih merasa kurang coba perbaiki. Lihat orang yang lebih baik atau ada orang yang anda idolakan bagaimana ia bertindak, berkata-kata, bersikap dan pemikiran-pemikirannya. Dia bisa anda contoh untuk menjadi lebih baik. Jangan pernah ragu untuk instropeksi diri, karenaanda memang membutuhkan hal itu, dengan introspeksi diri anda seperti berdiri di atas cermin, melihat keadaan diri anda sendiri, dan cobalah untuk jujur saat anda melakukanintrospeksi diri anda, agar anda mendapat gambaran yang sesungguhnya dari diri anda.*QS : Al-Anbiya : 47. "Dan kami akan memasang timbangan yang tepat pada Hari Kiamat, maka tidak seorangpun dirugikan walau sedikit; sekalipun hanya seberat biji sawi, pasti Kami mendatangkannya (pahala). Dan cukuplah Kami yang membuat perhitungan."*

Bagaimana Cara Introspeksi Diri.

Perlu diingat pemikiran anda akan menarik pengalaman-pengalaman untuk membenarkan apa yang anda percayai, bukan apa yang anda miliki. Konsep introspeksidirilah sebagai pengontrol dalam kehidupan anda. Introspeksi diri yang paling baik adalahyang paling jujur. Soal teknik, intinya kita harus tau dulu apa yang benar, baru bisa mengenali apa yang salah. Untuk itu ada beberapa hal yang perlu kita lakukan :

Memahami Kelemahan Pribadi

Introspeksi diri diawali dengan sikap rendah hati. Kita sebagai manusia harus menyadari bahwa kita tidak luput dari kekeliruan atau kesalahan. Orang yang sombong tidak mau mengakui kesalahan, karena selalu merasa benar dan tidak mau melakukan evaluasi diri. Akibatnya tidak ada pertumbuhan pribadi, karena hanya bersikap menyalahkan orang lain, menyalahkan situasi atau bahkan menyalahkan Tuhan. Memahami titik kritis berarti memiliki sikap waspada dan antisipasi. Kemampuan untuk menjaga diri dan mewaspadai situasi sebelum terjadi dan mengantisipasi kemungkinan perlu dipikirkan agar tidak terjadi hal-hal yang fatal. *QS : Al-A'raf : 36. "Tetapi orang-orang yangmendustakan ayat-ayat Kami dan menyombongkan diri terhadapnya, mereka itulah penghuni neraka, mereka kekal di dalamnya."*

Ada Agenda Introspeksi

Kapan dan apa saja dalam diri kita yang perlu dievaluasi? Pertama, sebelum melakukan sesuatu. Kita paham bahwa kalau kita mau membangun jembatan pasti memperhitungkan teknologi yang digunakan dan anggaran biayanya. Introspeksi dalamhal langkah awal yang harus dilakukan, bagaimana rencana dan kesanggupan atau sumber-sumber yang kita miliki. Misalkan anda menyadari bahwa anda sebagai seorangpemimpin masih kurang tentang pengetahuan kepemimpinan. Untuk menjadi pemimpinunggul tidak cukup hanya membaca buku dan mengikuti seminar saja. Anda harus mengikuti beberapa paket pelatihan yang disediakan oleh konsultan. Kedua, ketika sedang merencanakan sesuatu. Introspeksi diperlukan untuk mencegah agar tidakterlanjur lebih jauh lagi jika ada kekeliruan dan mengakibatkan kerugian yang besar. Hal-hal yang perlu dievaluasi adalah metode dan cara, asumsi dan pandangan, pengetahuandan keahlian yang digunakan. Proses antisipasi titik kritis dan langkah-langkah perbaikanjika diperlukan. Misalkan anda sudah merencanakan

sebuah bangunan tinggi, tetapi lupa memasang sistem penangkal petir. Padahal di tempat tersebut rawan gangguan halilintar. Ketiga, setelah melakukan sesuatu. Pengalaman selalu merupakan guru yang terbaik. Introspeksi diri berguna untuk tindakan perbaikan (*recovery*) jika terjadi kekeliruan. Atau menjadi pembelajaran agar kelak kita tidak mengulang kesalahan yangsama. *QS : Al-Qaf : 18. "Tidak ada suatu kata yang diucapkannya melainkan ada di sisi-Nya malaikat pengawas yang selalu siap (mencatat)."*

Bagi perusahaan eveluasi mutlak harus dilakukan. Secara berkala, ada per triwulan (tiga bulan), perbulan atau perminggu. Hal ini dilakukan adalah untuk melihat prestasi atau kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan. Apakah sesuai dengan target yang telahdirencanakan atau terjadi penyimpangan. Bila tidak tercapai target harus segera memperbaiki cara kerja yang dilakukan, mengatasi kekurangan atau menghadapi permasalahan yang mungkin terjadi. Jika tidak dilakukan pada akhir tahun hasil yang direncanakan bisa tidak sesuai dengan yang diharapkan. Begitu pula sebaliknya apabilakinerja melebihi target yang ditentukan bisa dilakukan peningkatan, mungkin target yang ditetapkan terlalu rendah, sehingga mudah sekali dicapai. Segera bisa dinaikkan targetnya. Evaluasi merupakan bagian utama dari proses manajemen. *QS : Al-Hasyr : 19. "Dan janganlah kamu seperti orang-orang yang lupa kepada Allah, sehingga Allah menjadikan mereka lupa akan diri sendiri. Mereka itulah orang-orang yang fasik."*

Proses Menuju Pribadi yang Lebih Baik

Introspeksi diri bukan berarti bersikap menghakimi atau menyalahkan diri sendiri. Tetapi bentuk kebesaran hati untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri ke arah yang lebih baik. Orang yang sulit melakukan introspeksi diri cenderung bersikap kekanak-kanakan. Karena kedewasaan dan kematangan pribadi lahir dari keterbukaan untuk mengevaluasi dan mengembangkan diri sendiri. Kalau perlu kita minta orang lain menilai tentang kekurangan

diri pribadi kita mana yang perlu kita perbaiki. Biarkan mereka memberikan kritik. Itu akan lebih baik, karena biasanya orang lain lebih bisa melihat secara objektif dari diri kita sendiri. Jangan terlena dengan pujian. Pujian itu manis tapi bisa berisi racun. Banyak orang yang selalu dipuji tidak menyadari kekurangannya, kemudian terjatuh, tersungkur dan susah bangkit lagi. Lebih baik dikritikdari pada dipuji walaupun pedas. Kritik merupakan pil pahit agar kita bertambah sehat. *QS : Al-Ma'arij : 6-7. "Mereka memandang azab itu jauh (mustahil). Sedangkan Kami memandangnya dekat (pasti terjadi)."*

BAB 18

DISIPLIN

(Langkah Kesembilan)

"Maka mengapa mereka mencari agama yang lain selain agama Allah, padahal apa yang di langit dan di bumi berserah diri kepada-Nya (baik)dengan suka maupun terpaksa dan hanya kepada-Nya mereka dikembalikan?" (QS : Ali Imran : 83).

Pengantar

Allah menjadikan jagat raya ini secara teratur mengikuti ketentuan. Semuanya tunduk dan patuh kepada aturan penciptanya. Dari alam mikrokosmos sampai alam makrokosmos. Setiap benda terdiri dari bahagian molekul-molekul. Molekul-molekul ini tersusun dari atom-atom. Demikian juga atom-ataom masih bisa dibagi lagi menjadi bagian yang lebih kecil. Atom-atom ini bergerak, berputar dan terikat dengan ketentuan tertentu. Semuanya menuruti aturan yang ada, tidak pernah melanggar ketentuan itu. Begitu pula hukum-hukum fisika. Hukum grafitasi bumi. Setiap benda yang dijatuhkan akan jatuh menuju pusat bumi mengalami percepatan tertentu. Atau hukum bejana berhubungan bahwa air akan selalu mencari tempat yang serendah-rendahnya dan berusaha menyamakan permukaannya. Semua yang ada di jagat raya ini tunduk, patuh,taat, disiplin dan mereka senantiasa bertasbih kepada Sang Pencipta. *QS : Al-Isra' : 44. "Langit yang tujuh, bumi, dan semua yang ada di dalamnya bertasbih kepada Allah. Dan tidak ada sesuatupun melainkan dengan memuji-Nya, tetapi kamu tidak mengerti tasbih mereka. Sungguh, Dia MahaPenyantun, Maha Pengampun."*

Burung-burung terbang setiap pagi mencari makan, sore harinya pulang ke sarangnya dengan keadaan perut kenyang. Semut bila berjalan bertemu temannya saling bersalaman. Harimau, singa mesikipun binatang buas, tetapi tidak mau memakananaknya, tetap sayang kepada anaknya. Hukum makrokosmos juga mempunyai keteraturan dan kedisiplinan. Semua benda benda langit berputar pada orbitnya, sepertibulan, bumi, planet-plenet, matahari, bintang-bintang, tatasurya, galaksi. Semuanya bergerak secara teratur mereka bertasbih

menurut ketentuan Allah tidak ada yang pernah melanggar ketentuan yang telah ada, mereka patuh dan disiplin secara terus menerus tanpa kenal lelah. Jika salah satu saja tidak disiplin melanggar sunnahtullah maka benda-benda langit ini akan saling bertabrakan maka jagat raya mengalamikehancuran. Tidak terkecuali hukum-hukum sosial, seperti hukum ekonomi, hukum permintaan. Permintaan banyak persediaan terbatas, maka harga akan naik. Itu adalahsunnatullah yang disediakan Allah hukum-hukumnya untuk dicari manusia dan dipelajaridalam rangka tugas manusia sebagai pemimpin di muka bumi, untuk mengelola bumi dan memakmurkannya *QS : Ibrahim 38. "Wahai Tuhan kami sesungguhnya Engkau mengetahui apa yang kami sembunyikan dan apa yang kami tampakkan dan tidak Ia menyembunyikan dari sesuatu yangada di bumi maupun yang ada di langit."*

Karena pentingnya karakter disiplin ini seorang pemimpin harus mempunyai karakter disiplin yang tinggi. Karakter Disiplin merupakan urutan yang kesembilan atau yang terakhir yang harus dimiliki seorang pemimpin. Meskipun bagian terakhir, tetapi karakter disiplin merupakan kesimpulan yang harus dilaksanakan secara terus menerusagar kedelapan karakter lainnya meresap, terinternalisasi dan menjadi prilaku bawah sadar (*instink*) bagi seorang pemimpin. Kenapa karakter disiplin ini ditempatkan pada urutan yang terakhir dari delapan karakter sebelumnya. Untuk lebih jelasnya ikuti penjelasan berikutnya. *QS : Al-Baqarah : 138. "Sibghah (celupan) Allah." Siapa yang lebih baik Sibghahnya dari pada Allah? Dan kepada-Nya kami menyembah."*

Pengertian Disiplin

Disiplin adalah sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain mempercayainya.Apapun pekerjaan kita, baik sebagai seorang pelajar, mahasiswa, karyawan atau pengusaha. Modal utama dalam berwirausaha adalah memperoleh kepercayaan dari orang lain. Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. berasal

dari bahasa Inggrisyaitu "*disciple*" yang berarti pengikut atau murid. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peratuaran atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Perkataan disiplin mempunyai arti latihan dan ketaatan kepada aturan.Dengan melaksanakan disiplin, berarti semua pihak dapat menjamin kelangsungan hidup dan kelancaran kegiatan belajar, bekerja, berusaha, bermasyarakat dan bernegara. Kemauan kerja keras yang kita peroleh dari disiplin, akan melahirkan mentalyang kuat dan tidak mudah menyerah walaupun dalam keadaan sulit. *QS : An-Nisa' : 59. "Wahai orang-orang yang beriman! Tatilah Allah dan Taatilah Rasul (Muhammad) dan Ulil Amri (pemegangkekuasaan) di antara kamu "*

Macam-macam Kedisiplinan

Kita sering kali mendengar kata-kata disiplin diucapkan. Dari anak-anak, orang dewasa, sudah lanjut usia semua mengenal kata disiplin. Dari berbagai latar belakang pekerjaan semua tahu istilah disiplin. Karena di setiap lapangan pekerjaan semua membutukan displin. Undang-undang, etika, moral, hukum, peraturan, ketentuan, aturan,kesepakatan semua harus diikuti secara disiplin. Kalau tidak ada disiplin akan kacau, tidak beraturan. Jadi semua harus ikut aturan yang ditetapkan di mana saja kamu berada.Untuk itu mari kita lihat tentang macam disiplin. *QS : Al-Maidah : 48. " Untuk setiap umat di antara kamu, Kami berikan aturan dari jalan yang terang. Kalau Allah menghendaki, niscaya kamu dijadikan-Nya satu umat (saja), tetapi Allah hendak menguji kamu terhadap karunia yang telah diberikan- Nya kepadamu, maka berlomba-lombalah berbuat kebajikan "*

Disiplin dalam Menggunakan Waktu

Seseorang harus bisa menggunakan dan membagi waktu dengan sebaik-baiknya.Waktu ada sumber daya yang sangat terbatas yang disediakan Allah buat manusia. Itulah keadilan Tuhan memberikan manusia waktu sama 30 hari dalam 1 bulan, 1 hari 24jam, 1 jam 60 menit dan 1 menit 60 detik. Siapa yang dapat mengelola dengan baik dialah yang menjadi orang sukses. Dialah yang menjadi pemenang dan dialah yang mampu menjadi pemimpin unggul. Pepatah Inggris menyatakan "Waktu adalah uang (*thetime is money*)", karena setiap waktu bisa dikonversi menjadi nilai uang. Nilai uang sekarang tidak sama dengan nilai uang besok atau nilai uang bulan depan atau tahun depan. Begitu juga nilai uang sekarang tidak sama dengan nilai uang setahun yang lalu (*time of value)*. Karena itu di dalam manajemen keuangan kamu akan mengenal denganistilah Nilai Uang Sekarang (*Present Value)*. Nilai Uang Mendatang (*Future Value)*. Merupakan ilmu tersendiri dalam Manajemen Keuangan. Pepatah Arab mengatakan "Waktu adalah pedang (*al-waktu kassyaib)"*. Jika kamu tidak menggunakannya maka pedang itu akan memotongmu.

Disiplin dalam Beribadah

Sebagai mahluk Allah setiap manusia perlu beribadah sebagai tanda ketundukan dan kepatuhannya kepada sang pencipta. Ketentuan peribadatan telah ditentukan tata caranya. Tidak boleh menyimpang dari ketentuan tersebut. Tidak boleh mengurangi dantidak boleh menambah nambahi, baik waktunya maupun cara pelaksanaannya. Karena peribadatan itu ditentukan Tuhan ada maksudnya. Kalau kita belum tahu maksudnya karena keterbatasan ilmu yang kita miliki ikuti saja sesuai ketentuan yang telah ditentukan pasti itu mendatangkan kebaikan bagi dirimu. Ada ibadah yang bertujuan mendekatkan diri manusia kepada Tuhannya. Menjalin kedekatan secara vertikal (*hubungan spritual*). Sementara ada ibadah sosial adalah yang mendekatkan diri sesamamanusia secara horizontal (*hubungan*

sosial). Baik ibadah secara vertikal, maupun secara sosial merupakan perintah Allah yang harus dijalankan. Harus ada keseimbangananantara keduanya. Tidak cukup seseorang hanya beribadah vertikal kepada Allah, sementara ibadah sosialnya tidak ada. Begitupula sebaliknya. Hanya ibadah sosial saja,tetapi tidak ada ibadah spritual. *QS : Al-Baqarah : 3. "(Yaitu) mereka yang beriman kepada yang ghaib, melaksanakan shalat dan menginfakkan sebagian rezeki yang Kami berikan kepada mereka."*

Disiplin dalam Kehidupan

Dalam dunia pendidikan kedisiplinan merupakan hal yang amat menentukan dalamproses pencapaian tujuan pendidikan. Jika sampai terjadi erosi disiplin maka pencapaiantujuan pendidikan akan terhambat. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah pelaksanaan disiplin. Pertama, faktor tuntutan materi lebih banyak sehingga bagaimanapun jalannya, banyak cara ditempuh untuk menutupi tuntutan hidup. Terkadang cara yang dilakukan tidak sya'rii. Akibatnya disiplin pelaksanaan pendidikan terpengaruh. Kedua, munculnya selera sejumlah orang yang ingin terlepas dari ikatan dan aturan serta ingin sebebas-bebasnya untuk memenuhi nafsu yang tidak terkendali, terkadang dapat melanggar pelaksanaan disiplin. Ketiga, pola dan sistem pendidikan yang sering berubah, terjadi pemborosan waktu. Keempat, motivasi belajar para peserta didik dan para pendidik menurun disebabkan berbagai faktor. Lima, longgarnya peraturan yang ada, kurang diperhatikannya pentingnya pengawasan. *QS : Al-Maidah : 48. "Dan Kami telah menurunkan kitab (Al-Qur'an) kepadamu (Muhammad) dengan membawa kebenaran, yang membenarkan kitab-kitab yang diturunkan sebelumnya dan menjaganya, maka putuskanlah perkara mereka menurut apa yang diturunkan Allah dan janganlah engkau mengikuti keinginan mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu "*

Kalau output dari pada hasil pendidikan sudah mengalami erosi disiplin, ketika di dunia nyata mereka mengalami situasi disiplin yang

lebih jauh berbeda. Disiplin yang diharapkan sudah terbentuk saat pendidikan sehingga tidak goyah lagi dalam dunia kerja, ternyata tidak demikian halnya. Kenyataan setelah masuk ke lingkungan baru sikaptidak disiplin semakin subur dan merajalela. Ini sebenarnya yang tidak diharapkan dalamberbangsa dan bernegara. Penanaman ilmu di sekolah dan di perguruan tinggi yang lebihbanyak berbasis pada IQ Kecerdasan Intelektual (*Inteligent Quotient*). Ternyata di dalammasyarakat dan dunia kerja peranan IQ hanya 10% -15% saja digunakan. Dalam dunia usaha dan dunia kerja membutuhkan orang yang memiliki kemampuan bagaimana carabersikap kepada sesama manusia, membina hubungan sosial (*horizontal)*. Kita sebut pendidikan Karakter atau Akhlak, yaitu kecerdasan EQ (*Emotional Quetiont*). Kemudianyang ketiga menjaga hubungan secara vertikal kepada Tuhannya (*Spritual Questiont)*. Faktor EQ dan SQ yang lebih dominan menentukan tingkat keberhasilan seseorang di lapangan mencapai 80% - 85% ketika terjun di masyarakat. Hasil pendidikan selama di sekolah dan perguruan tinggi lebih banyak berbasis IQ, sementara pengetahuan EQ danSQ kurang memadai dari dunia pendidikan. Lapangan industri dan dunia usaha mengalami kesulitan. Dunia Industri merasa output perguruan tinggi sudah siap secara EQ dan SQ. Ternyata belum, kecuali inisiatif mahasiswa belajar sendiri. Ada beberapa lembaga dan institusi yang menyadari kekurangan ini dan memberikan pendidikan tersebut kepada karyawannya. Sebagian besar banyak tidak menyadari pentingnya arti pendidikan karakter ini. Mereka hanya memahami arti disiplin secara sempit. Apabila sudah mengikuti jam kerja, tidak melanggar aturan sudah cukup. Akibatnya kinerja lembaga mereka tidak meningkat, tetap jeblok, bahkan banyak terjadi penyimpangan. *QS*: Al-Baqarah : 208. "Wahai orang-orang yang beriman Masuklah ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu ikuti langkah-langkah setan. Sungguh ia musuh yang nyata bagimu".

Pada dasarnya disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar dan mengajar yang teratur dan secara terus menerus serta mencintai dan menghargai pekerjaannya. Disiplin merupakan proses pendidikan dan pelatihan yang diberikansecara memadai. Disiplin harus menjadi karakter setiap individu, disipilin merupakan kepribadian masyarakat dan disiplin menjadi karekter bangsa. Disiplin Untuk itu dalam dunia pendidikan seorang guru memerlukan pemahaman tentang landasan Ilmu kependidikan akan keguruan, sebab saat ini banyak terjadi erosi sopan santun dan erosi disiplin. Hanya ditingkat sekolah murid masih menerima pendidik karakter, walau persentasenya masih kecil. Di perguruan tinggi mahasiswa sudah tidak mendapatkan pendidikan karakter lagi secara terprogram atau dengan kata lain tidak ada silabusnya, padahal lembaga ini merupakan gerbang terakhir bagi output pendidikan untuk memasuki dunia industri. Kebiasaan yang dimiliki alumni ketika menjadi mahasiswa itulah yang dibawa ke dunia kerja. Dunia kerja yang menyadari pentingnya arti disiplin belum memiliki cara bagaimana mendidik calon karyawannya secara cepat memiliki disiplin yang baik. Ada yang melakukan sebelum menjadi karyawan diberikan pelatihan disiplin dari kalangan militer, karena dianggap militer lebih disiplin. Walaupun masih harus dipertanyakan disiplim yang bagaimana? *QS : Al-A'raf : 206. "Sesungguhnya orang-orangyang ada di sisi Tuhanmu tidak merasa enggan untuk menyembah Allah dan mereka mensucikan-Nya danhanya kepada-Nya mereka bersujud."*

IQ	EQ	SQ	HASIL
☺	☹	☹	BUTA HATI, SOMBONG ANGKUH, DLL
☺	☺	☹	PENIPU, MAVIA PEMBOHONG
☹	☹	☺	KUPER, RENDAH DIRI, DLL
☺	☺	☺	WOUW SUKSES LUAR BIASA

☺ = BAIK
☹ = RENDAH

Gambar. Keseimbangan Antara IQ, EQ dan SQ

Disiplin Diri Pribadi

Apabila dianalisa maka disiplin mengandung beberapa unsur, yaitu adanya sesuatuyang harus ditaati atau ditinggalkan dan adanya proses sikap seseorang terhadap hal tersebut. Disiplin diri merupakan kunci bagi kedisiplinan pada lingkungan yang lebih luas. Contoh, disiplin diri pribadi, yaitu tidak pernah meninggalkan ibadah kepada Tuhan YangMaha Kuasa. Kebiasaan beribadah kepada Tuhan yang dilakukan secara terus menerusdan berulang-ulang akan membentuk karakter disiplin. Karena dilakukan secara teratur,berulang-ulang dan berkesinambunagan. Tanpa disadari secara refleks seseorang akan teringat dan selalu ada dorongan yang untuk melakukan ibadah. Sama halnya seperti kebiasaan mandi pagi. Apabila suatu hari karena diperjalanan tidak bisa mandi pagi, maka terasa ada yang kurang di tubuh kita. Itu akan membentuk karakter seseorang apabila melakukan pekerjaannya secara teratur akan tergerak terus menyelesaikannya. Karena kebiasaan yang berulang dilakukan (*repitation*) akan tertanam di pikiran bawah sadar akan mengingatkan kita. *QS : Isra' : 89. "Dan sungguh, Kami telah menjelaskan berulang- ulang kepada manusia dalam Al-Qur'an ini dengan bermacam-macam perumpamaan, tetapi kebanyakan manusia tidak menyukai bahkan mengingkari (nya)."*

Disiplin Sosial

Pada hakekatnya disiplin sosial adalah disiplin dalam kaitannya dengan kehidupan bermasyarakat atau dalam hubungannya dengan sesama manusia. Contoh prilaku disiplin sosial ádalah melaksanakan siskamling, kerja bakti dan peribadatan bersama, menjaga kebersihan lingkungan, senantiasa menjaga nama baik masyarakat lingkungannya. Hal ini menjadi penting bagi seorang pemimpin tidak hanya sukses di lembaga yang di pimpinnya, tetapi juga harus menjadi panutan di masyarakat.Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu memberikan keseimbangan antara hubungan sosialnya di lingkungan yang ia pimpin, di lingkungan keluarga dan di lingkungan masyarakat. Banyak kita temui dalam lembaga tertentu ia sebagai pejabat, tetapi di lingkungan masyarakat ia tidak bersosialisasi, tidak dikenal sama sekali di lingkungannya. Seringkali menjadi ironis seorang pejabat, tetapi di lingkungannya ia direndahkan, karena tidak peduli dengan lingkungan dan tidak bermasyarakat. *QS : Al- Baqarah : 177. " Kebajikan ialah orang yang beriman kepada Allah, Hari Akhir, malaikat-malaikat, kitab-*

kitab dan nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak yatim, orang-orang miskin, orang-orang yang dalam perjalanan (musyafir), peminta-minta dan untuk memerdekakan hamba sahaya "

Disiplin Nasional

Berdasarkan hasil perumusan Lembaga Pertahanan Nasional, yang diuraikandalam disiplin nasional untuk mendukung pembangunan nasional. Disiplin nasional diartikan sebagai status mental bangsa yang tercemin dalam perbuatan berupa keputusan dan ketaatan. Baik secara sadar maupun melalui pembinaan terhadap norma-norma kehidupan yang berlaku. Disiplin nasional ini perlu dimiliki oleh setiap warga negara. Walaupun banyak diantara kita belum mendapat sosialisasi atau pendidikan tentang disiplin nasional, bukan berarti kita

tidak mau mempelajarinya. Kebanyakan kitamendapat pendidikan tersebut hanya pada saat di bangku sekolah dulu. Mungkin sudah ada perubahan-perubahan, sehingga pelu diketahui. Terutama harus diketahui oleh seorang pemimpin, sangat berhubungan dengan aspek legal dan hukum. Anda sebagaipimpinan jangan sampai terjadi pelanggaran hukum dan aturan negara. Karena displin nasional ini mencerminkan karakter bangsa, cara hidup berbangsa dan bernegara. *QS : An-Nisa' " 59. "Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad) dan Pimpinan (Ulil Amri) di antara kamu "*

Manfaat Disiplin

Sejak dini kedisiplinan harus ditanamkan kepada seorang anak. Sebelum masuk ke dunia pendidikan orang tua harus selalu mengajarkan kedisiplinan kepada anak- anaknya. Terutama ibu yang selalu berinteraksi dengan anak di rumah. Anak-anak adalah generasi penerus kita sebagai orang tua. Mereka adalah pewaris orang tuanya. Merekalah yang akan mendoakan orang tuanya apabila kita sudah tidak ada. Mereka inijuga menjadi generasi penerus bangsa dan negara. Mereka ini akan menjadi pemimpin-pemimpin dalam mengelola bumi yang telah diwariskan Allah ini setelah generasi kita tidak ada. Anak-anak kitalah yang akan menjadi pemimpin-pemimpin bangsa, menjadi pemimpin di masyarakat, menjadi pemimpin dilembaga-lembaga atau perusahaan- perusahaan. Anak-anak sejak kecil sudah diajarkan hak dan kewajibannya sebagai anak.Ketika besar mereka akan terbiasa menyadari hak dan tanggung jawabnya. Mereka perlu diajar dan dilatih agar terbentuk pribadi yang mandiri dan berdisiplin tinggi. Agar karakterdisiplin ini menjadi kepribadian mereka, terutama kepada calon pemimpin ada beberapamanfaat dari disiplin yang perlu diketahui. *QS : An-Nur : 59. "Dan apabila anak-anakmu telah sampai umur dewasa, maka mereka (juga) meminta izin, seperti orang-orang yang lebih dewasa memintaizin. Demikianlah Allah menjelaskan ayat-ayat-Nya kepadamu. Allah Maha mengetahui Maha Bijaksana."*

Menumbuhkan Kepekaan

Seorang anak yang memiliki karakter disiplin akan tumbuh menjadi pribadi yang peka, berperasaan halus dan percaya pada orang lain. Sikap ini memudahkan dirinya mengungkapkan perasaannya kepada orang lain, termasuk orang tuanya. Jadinya anakakan mudah menyelami perasaan orang lain juga. Ia akan mudah bergaul dan menjadi pribadi yang disenangi. Seorang anak akan mudah beradaptasi. Apabila sudah terbentuksejak dini maka setelah dewasa kepekaan ini akan terus terasah. Pada saat memimpin hal ini sangat dibutuhkan untuk merasakan perasaan anak buah yang lebih selalu tidak diungkapkan. Seorang pimpinan harus peka terhadap ungkapan-ungkapan bahasa isyarat dari bawahannya, dari atasannya dari koleganya dan dari masyarakat. Khususnya uangkapan-ungakapan dari anak buah yang sering kali tidak diucapkan dengan kata-kata, tetapi justru disampaikan dengan ungkapan non verbal, dengan reakasi ataupun dengan isyarat. Kemampuan menangkap komunikasi ini sangat dibutuhkan bagi seorang pemimpin. *QS : Al-Mukmin : 13. "Dialah yang memperlihatkan tanda-tanda(kekuasaan)-Nya kepadamu dan menurunkan rezeki dari langit untukmu. Dan tidak lain yang mendapat pelajaran hanyalah orang-orang yang kembali (kepada Allah)."*

Menumbuhkan Kepedulian

Disiplin akan membentuk seorang anak menjadi peduli pada kebutuhan dan kepentingan orang lain. Disiplin itu akan membentuk anak-anak memiliki integritas, selaindapat memikul tanggung jawab, mampu memecahkan masalah dengan baik cepat dan mudah. Disiplin ini harus dipelihara, dijaga secara terus menerus agar karekter lain yang telah dibentuknya tetap terjaga dan terpelihara dengan baik. Orang tua sangat berperan dalam pembentukan disiplin keluarga. Apabila anggota keluarga melakukan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan dalam keluarga diberikan sanksi. Sanksi jangan

sampai membahayakan, tetapi sifatnya mendidik. Apabila mereka menjalankan disiplin dengan baik diberikan penghargaan (*reward*). Penghargaan tidak mesti dalam bentuk uang. Pujianpun sudah merupakan penghargaan bagi seorang anak. Dengan demikian setiap anak akan peduli terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Jika sikap ini sudah terbiasa,maka pada saat dewasa mereka selalu perduli terhadap aturan yang ditetapkan. Sikap-sikap di atas diperlukan oleh para pemimpin yang ingin sukses dalam memimpin organisasi atau perusahaanya. *QS : Al-Isra' : 34. "dan penuhilah janji, karena janji itu pasti diminta pertanggung jawabannya."*

Mengajarkan Keteraturan

Seorang anak akan menjadi orang yang mempunyai pola hidup yang teratur dan mampu mengelola waktunya dengan baik. Sikap yang selalu keteraturan akan memudahkan dirinya dan orang lain mengikuti sikapnya. Jika ia mengambil barang tertentu ia akan selalu menyimpan barang tersebut di tempat yang sama agar mudah diambil ketika akan pergunakan. Dia sendiri akan mudah mencarinya saat diperlukan, begitu pula orang lain. Dengan demikian waktu yang digunakan mencarinya menjadi lebih cepat. Jika seseorang tidak disiplin menempatkan barang secara sembarangan ketika akan dicari akan membutuhkan waktu lebih lama kesana-kemari. Begitu pula jikaorang lain menggunakan perlu bertanya untuk menemukannya, terjadi pemborosan waktu. Kalau sudah terbiasa membagi waktu, merencanakan kegiatan, maka pengunaanwaktu menjadi lebih efektif dan efesien. *QS : Fushilat : 12. "Lalu diciptakan-Nya tujuh langit dalam dua masa dan pada setiap langit Dia mewahyukan urusan masing-masing. Kemudian langit yang dekat (dengan bumi), Kami hiasi dengan bintang-bintang dan (Kami ciptakan itu) untuk memelihara. Demikianlahketentuan (Allah) Yang Maha Perkasa, Maha Mengetahui."*

Menumbuhkan Ketenangan

Menurut penelitian menunjukkan bayi yang tenang dan jarang menangis ternyata lebih mampu memperhatikan lingkungan sekitarnya dengan baik. Di tahap selanjutnya bahkan ia bisa cepat berinteraksi dengan orang lain. Apabila sikap disiplin ini ditumbuh kembangkan terus oleh orang tuanya sejak bayi, kemudian mendapat pendidkan karakter yang baik di sekolah. Bila orang tuanya mampu memberikan pendidikan disiplinyang baik kepada putra putrinya tidak harus sekolah-sekolah unggulan yangmenawarkan pendidikan karakter. Bila pupuk yang diberikan sesuai maka anak akan tumbuh menjadi pribadi yang baik. Yang akan menjadi pemimpin-pemimpin di masa mendatang. *QS : At-Taubah : 26. "Kemudian Allah menurunkan ketenangan kepada Rasul-Nya dan kepada orang-orang yang beriman, dan Dia menurunkan bala tentara (para malaikat) yang tidak terlihat olehmu, dan Dia menimpakan azab kepada orang-orang kafir. Itulah balasan bagi orang-orang kafir."*

Menumbuhkan Percaya Diri

Sikap percaya diri ini akan tumbuh berkembang apabila seseorang selalu diberi kepercayaan untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang mampu ia kerjakan dengan sendiri. Jika ia berhasil mengerjakan pekerjaan tersebut ia bertambah percaya diri. Kepercayaan yang diberikan secara terus menerus membuat ia semakin mahir dan kepercayaan dirinya bertambah tinggi. Sebagai seorang pemimpin berikan selalu kepercayaan kepada karyawan anda. Pekerjaan-pekerjaan rutin delegasikan. Berikan wewenang kepada bawahan anda untuk berani memutuskan. Kepercayaan dirinya bertambah tinggi. Anda menjadi lebih mudah mengerjakan pekerjaan yang lain dan andasudah menyiapkan kader-kader sebagai calon pengganti anda agar anda meloncat ke tempat lain, tidak hanya di termpat tersebut. Anda dapat menduduki tempat yang lebih tinggi lagi, karena pengganti anda sudah tersedia. *QS : Ali-Imran : 101. "Dan*

bagaimana kamu (sampai) menjadi kafir, padahal ayat-ayat Allah dibacakan kepada kamu, dan Rasul-Nya (Muhammad) pun berada di tengah-tengah kamu? Siapa yang berpegang teguh kepada (agama) Allah, maka sungguh, dia diberi petunjuk kepada jalan yang lurus."

Menumbuhkan Kemandirian

Dengan kemandirian anak dapat diandalkan untuk bisa memenuhi kebutuhan sendiri. Anak juga dapat mengeksplorasi lingkungan dengan baik. Disiplin merupakan bimbingan yang tepat pada anak untuk sanggup menentukan pilihan yang bijak. Para orang tua banyak yang kurang memperhatikan hal ini. Anak-anak selalu dimanjakan tidakdibiasakan berdisiplin mengerjakan pekerjaannya sendiri. Selalu dibantu, akibatnya setelah dewasa menjadi ketergantungan dan lemah. Perkerjaannya selalu dikerjakan pembantu atau orang tua selalu membantunya. Hendaklah orang tua selalu melatihnya melakukan pekerjaan-pekerjaan. Bila ia sudah mampu berikan kepercayaan melakukannya sendiri dan latih lagi untuk hal yang lain. Seorang anak sebenarnya senang mengerjakan pekerjaan yang dipercayakan orang tuanya. *QS : An-Nisa' : 9. "Dan hendaklah takt (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan)-Nya. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar."*

Menumbuhkan Keakraban

Anak menjadi cepat akrab dan ramah terhadap orang lain karena kemampuannya beradaptasi lebih terasah. Anak yang cepat beradaptasi mudah bergaul dan mendapat banyak teman. Ia mudah menyesuaikan diri dengan berbagai lingkungan. Baik teman seusia, teman yang lebih tua ataupun lebih muda. Seorang anak harus diajarkan kepadayang lebih tua dihormati dan kepada yang lebih muda disayangi. Dengan demikian apabila ia bertemu anak-anak

yang lebih muda usianya akan selalu menyayangi. Dalamkeluarga sangat penting ditanamkan rasa keakraban. Apabila ada perselisihan antara kakak dan adik dalam keluarga segera damaikan. Jangan sampai berlarut-larut. Mungkin ketika bercanda seorang adik menyakiti kakaknya atau sebaliknya. Orang tua, terutama ibu harus mampu melihat keadaan mereka. Bila terjadi dendam antara adik dan kakak sampai esar menyebabkan tidak terjadi keakraban. Kalau terjadi seperti ini berikan nasehat agar mereka selalu sayang menyayangi. *QS : Maryam : 13. "Dan (Kami jadikan) rasa kasih sayang (kepada sesama) dari kami dan bersih (dari dosa). Dan dia pun seorang yang bertakwa."*

Membantu Perkembangan Otak

Pada usia tiga tahun pertama, pertumbuhan otak anak sangat pesat, disini ia menjadi peniru perilaku yang piawai. Ia mampu mencontoh dengan sempurna tingkah laku orang tua yang disiplin dengan sendirinya akan membentuk kebiasaan dan sikap yang positif. Apabila sikap tersebut tidak terpelihara dengan baik oleh orang tuanyaia akan belajar dari lingkunganya. Apabila lingkunganya buruk, maka perilaku buruklah yang direkamnya. Sel-sel otak anak sudah terlatih, terpola dan terprogram dengan kedisiplinan dan keteraturan. Siaran TV merupakan lingkungan yang banyak dicontoh oleh seorang anak. Siaran TV yang baik haruslah mencerminkan pendidikan yang baik.Siaran-siaran yang baik dapat membentuk karakter bangsa, karena ditonton oleh jutaan pasang mata setiap hari. Kegandrungan anak mengunakan internet, game online dan media sosial jika tidak diawasi dengan baik oleh orang tua, kalangan pendidik, pemerintah bisa berdampak negatif bagi anak. Melalui komite penyiaran dan lembaga informasi agar selalu mengevaluasi program-program TV. Yang tidak baik dilarang. *QS :Al-Mu'min : 67. "Dialah yang menciptakanmu dari tanah, kemudian dari sperma, lalu dari segumpal darah, kemudian kamu dilahirkan sebagai seorang anak, kemudian dibiarkan kamu sampai dewasa, lalu menjaditua. Tetapi diantara kamu ada*

yang dimatikan sebelum itu (Kami pembuat demikian) agar kamu sampai kepada kurun waktu yang ditentukan, agar kamu mengerti".

Menumbuhkan Kepatuhan

Hasilnya anak akan menuruti aturan yang ditetapkan orangtua atas kemauan sendiri. Apabila seorang anak sudah terbiasa mengerjakan pekerjaan secara teratur ia tidak perlu lagi diperintah. Mereka mengerjakan pekerjaannya secara sukarela dan ia menyadari bahwa hal itu memang hal yang baik yang harus dilakukan seorang anak. Bukan karena takut kepada orang tua atau takut kepada guru mau mengerjakan apa yang diperintahkannya. Tetapi berikanlah kesadaran bahwa yang disampaikan oleh orang tua dan guru itu adalah hal yang baik. Mereka sudah lebih dahulu hidup sudah banyak menimba pengalaman dan ilmu. Orang tua harus memberikan contoh dan teladan, tidak cukup dengan suruhan kata-kata saja. Kalau tidak diikuti dengan contoh hanya dengan perintah lisan saja seorang anak akan susah mengikutinya. *QS : Al-Baqarah : 184. "....Tetapi siapa yang dengan kerelaan hati dengan mengerjakan kebajikan, maka itu lebih baik baginya "*

Falsafah Shalat dalam Pembentukan Disiplin

Perintah shalat merupakan perintah ibadah yang sangat penting, karena diterima langsung oleh Nabi Muhammad saat Isra' Mi'raj. Setelah syahadat shalat adalah rukuniman yang kedua. Kemudian kalau shalat seseorang beres baru dinilai amalan-amalan yang lain. Shalat itu merupakan tiang agama. Apabila shalat tidak ditegakkan maka rumah akan rusak dan runtuh, karena tiangnya tidak kokoh. Mengapa ibadah shalat tersebut begitu penting? Sahalat itu akan mampu mencegah manusia dari perbuat keji, perbuatan jahat, pebuatan tidak terpuji, dan menghindari segala kemungkaran, perbuatan yang merusak. *QS : Al-Ankabut : 45. "Bacalah kitab (Al-Qur'an) yang telah diwahyukan kepadamu (Muhammad) dan laksanakan*

shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah (perbuatan) keji dan mungkar. Dan (ketahuilah) mengingat Allah (shalat) itu lebih besar (keutamaannya dari ibadah yang lain).Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan."

Shalat dilakukan secara berulang-ulang lima kali sehari semalam dan waktunya sudah ditetapkan (waktu tertentu). Begitu juga rakaatnya tidak boleh dikurangi dan tidakboleh ditambah. Menurut penelitian apabila pekerjaan yang sama dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus mempunyai efek yang dasyat yang disebut dengan "Kekuatan Keajaiban Pengulangan" (*The Magics Repetition of Power)* dan akan membentuk instict di pikiran bawah sadar (*unconsious mind*). Pembentukan sikap spontan, rekfleks ketaatan terhadap waktu shalat dan aturan shalat akan membentuk sikap taat terhadap waktu dan aturan yang lain. Seseorang akan menjadi terlatih berdisiplin terhada waktu dan taat aturan. Tidak perlu diingatkan lagi karena sudah menjadi kebiasaan (*habit*), tergerak secara spontan untuk melakukan shalat dan sudah menjadi kebutuhan. Bila tidak dilakukan atau terlambat melakukan shalat menyebabkanhati menjadi gelisah dan gusar. Demikian juga bila seseorang melanggar disiplin akan terasa di hatinya perasaan gelish dan gusar. Shalat berjamaah akan membentuk sikap disiplin kepada pemimpin (*imam*) dan selalu ikut dalam barisan (*shaf*). Selalu ikut aturandan patuh pada pimpinan. Kalau shalatnya dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan benar (*shalat khusuk*). *QS : Al-Mu'minun : 1-2. "Sungguh beruntung orang-orang yang beriman, (yaitu)orang yang khusuk dalam shlatnya."*

Dengan mengerjakan sahalat secara teratur bukan hanya membentuk sikap disiplinsaja, tetapi ke 9 karakter di atas dengan sendirinya akan dibentuk dalam proses shalat.

1. **Pertama**, Karakter Keyakinan kepada Allah. Dengan keyakinan kepada Allah seseorang mau mengerjakan semua perintah-Nya, termasuk mengerjakan shalatdengan mengikuti tata caranya. Ketika shalat dilakukan dengan penuh penyerahaan diri dan kepasrahan kepada Allah. Hal ini

dilakukan orang yang melakukan shalat secara disiplin dan berulang ulang 5 kali sehari semalam. Walaupun seseorang tidak mengetahui maksudnya yang diperintahkan, karena kepatuhannya kepada Allah ia kerjakan dengan penuh kesadaran. Karena ia menyadari semua perintah Allah itu akan menghasilkan kebaikan kepadanya. Maka karakter keyakinannya kepada Allah semakin tumbuh dan kuat dalam dirinya.

2. **Kedua,** Karakter Berperilaku Baik dan Menyenangkan. Seorang yang mengerjakan shalat secara sungguh-sungguh dan benar menyadari bahwa melakukan shalat tersebut dapat menghindarkan manusia dari perbuatan keji dan mungkar seperti disebutkan dalam Al-Qur'an. Dengan mengerjakan shalat ia akan selalu menghindari diri dari perbuatan buruk dan berusaha selalu berbuat kebaikan. Dengan keyakinan seperti itu akan terbentuklah dalam dirinya Perilaku Baik dan Menyenangkan, karena telah terlatih setiap hari 5 kali. Ia merasa selalu diingatkan berbuat baik melalui alam bawah sadarnya.
3. **Ketiga** Karakter Visioner. Orang yang mengerjakan shalat menyadari bahwa ada kehidupan yang lebih abadi dan membahagiakan selalu diimpikan manusia, yaitu kehidupan Akhirat. Orang yang melaksanakan shalat secara teratur selalu akan teringat akan hari akhir. Jika seseorang selalu mengingat Akhirat maka ia selalu berusaha merencanakan kegiatannya, menetapkan tujuan hidupnya dan apa saja yang dikerjakannya sejalan dengan Visi Akhirat. Tidak boleh menyimpang. Ia akan menyadari apabila pekerjaannya ada yang salah itu artinya akan memperlambat dan menghalanginya menuju surga.
4. **Keempat,** Karakter Proaktif. Pada saat mengerjakan shalat ia selalu fokus (*khusuk*) dalam mengerjakan shalatnya, tidak melenceng ke mana-mana harus dilakukan secara

sungguh-sungguh dan khusuk. Dengan mengerjakan shalat seseorang akan proaktif dan tidak boleh reaktif. Apabila orang sedang shalat reaktif pada saat mengerjakan shalat bisa terancam batal, misalnya marah ketikaada suara hp berbunyi. Karena proaktif saat shalat terus secara berulang-ulang akan membentuk karakter. Ketika mengerjakan pekerjaan di mana pun orang yang shalatnya benar akan selalu Proaktif dan menghindari sikap reaktif terhadappekerjaan yang sudah direncanakan dan ditetapkan. Dalam shalat tidak boleh ada sikap reaktif melenceng kemana-mana, ia harus istiqamah dan tidak akan mundurterhadap apa yang telah ditetapkan.

5. **Kelima,** Karakter Optimis. Ketika mengerjakan shalat seseorang selalu merasa optimis pelaksanaan shalatnya terlaksana dengan benar sesuai dengan kriteria shalat yang khusuk, sehingga menghasilkan sikap optimis terhindar dari sikap pesimis. Kebiasan berulang-ulang dilakukan sehingga membentuk karakter optimis dam memperkecil sikap pesimis.
6. **Keenam,** Karakteristik Dinamis. Dengan bacaan shalat mulai dari surat Al-Fatihahdan ayat-ayat lain dengan memahami artinya menunjukan bahwa dunia ini bersifatdinamis terus menerus berubah, karena itu manusia harus selalu siap berubah setiap saat dan berusaha membuat perubahan. Dengan diperdengarkan ayat- ayat secara berulang-ulang, maka akan terbentuk sikap dinamis dalam dirinya orang yang disiplin melaksanakan shalat dan teredamlah sikap statis.
7. **Ketujuh,** Karekter Bekerja Keras dan Cerdas. Saat melakukan shalat harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Benar niatnya, benar gerakannya, benar bacaannya, benar tertibnya. Dilakukan dengan kepasrahan dan berusaha jangan sampai ada kesalahan dalam mengerjakan shalat. Salah dalam mengerjakan shalat akan batal. Dengan demikian

terbentuklah karakter berkerja keras dan cerdas bagi orang yang mengerjakan shalat.

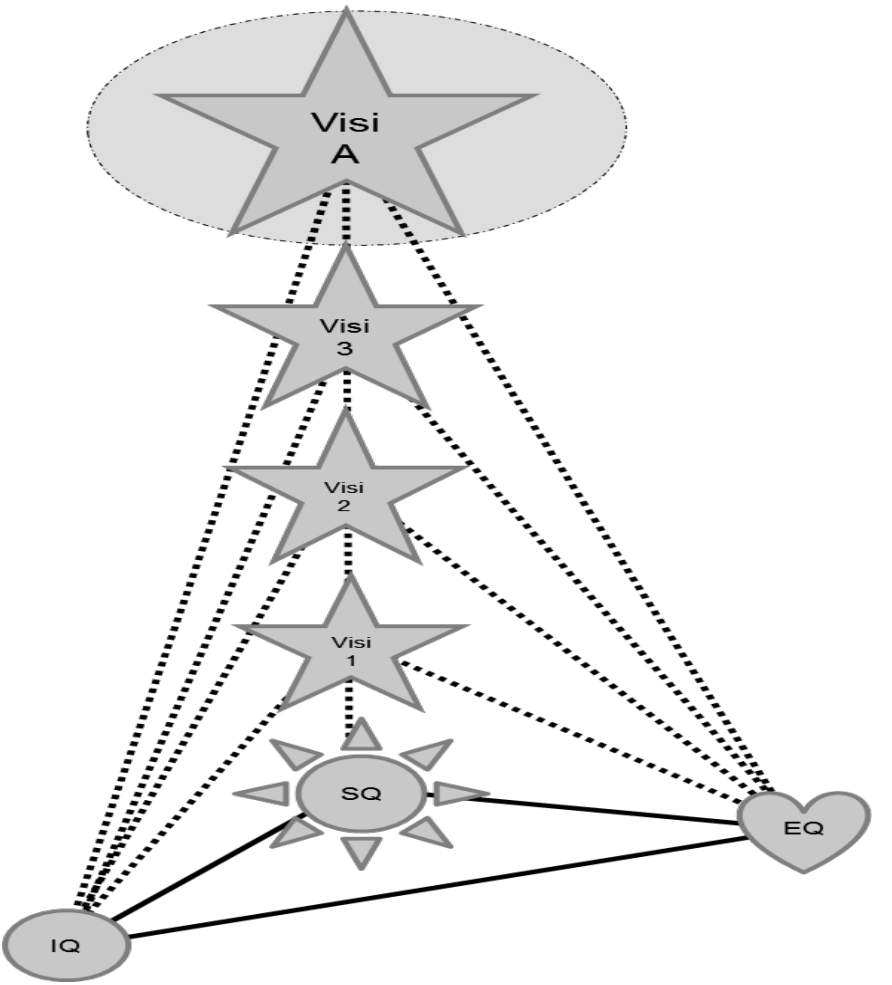
8. **Kedelapan,** Karakter Intropeksi Diri. Pada saat melakukan shalat seseorang akanmerasakan sebagai seorang hamba harus selalu tunduk dan patuh kepadapenciptanya. Betapa rendahnya manusai tidak akan bila melakukan apa-apa kecuali Allah menghendaki, karena rahmat Allah manusia bisa hidup. Maka dengan munculnya kesadaran ini ketika shalat akan membentuk karakter selalu intropeksi diri terhadap kekurangan, kesalahan, kesilapan. Selalu berusaha memperbaiki diri dari kekurangan dan kesalahan. Kemudian ditutup dengankarakter terakhir.
9. **Kesembilan,** Karakter Disiplin. Dengan melakukan shalat secara berulang-ulangmaka terbentuklah sikap disiplin. Tidak hanya disiplin, tetapi pembentukan karakter yang lain, seperti telah dijelaskan di atas. Dengan melakukan shalat itu prilaku yang tidak baik dapat berubah menjadi prilaku yang baik. *QS : Al-Ma'arij : 19-23. "Sungguh, manusia diciptakan bersifat suka mengeluh. Apabila dia ditimpa kesusahan dia berkeluh kesah, dan apabila mendapat kebaikan (harta) dia jadi kikir, kecuali orang-orang yang melaksanakan shalat, mereka yang tetap setia melaksanakan shalatnya."*

Mengapa kami tempatkan karakter disiplin sebagai karakter penutup, yaitu, Karakter Kesembilan dan Karakter Keyakinan sebagai karakter pertama. Sedangkan karakter lain menempati urutan berikutnya. Urutan karakter ini tidak boleh melompat- lompat dimiliki bagi seorang pemimpin, harus ada secara berurutan. Misalnya seorang pemimpin tidak boleh memiliki karakter ketujuh Kerja Keras dan Cerdas, sementara tidak memiliki karakter keenam dinamis. Apa yang akan dikerjakan oleh seorang pemimpin kalau dia sendiri tidak merasa lingkungan ini selalu berubah. Pekerjaannya cukup dilakukan sekali atau dua kali sudah cukup. Tidak ada yang perlu diperbaharui

lagi. Begitu juga yang lain. Persentasi boleh saja berbeda, tapi harus di atas nilai baik, di atas score 7. Misalnya seorang pemimpin memiliki karekter Kerja Keras dan Cerdas nilai 9, sedangkan karekter Dinamis di angka 8. Hal ini dapat diterima.

Penempatan karakter Keyakinan berada di urutan pertama. Karena karakter ini yang menentukan adanya karekter lain. Dengan kata lain jika karakter Keyakinan ini tidakada atau nilainya rendah, maka kedelapan urutan karakter yang lain tidak akan bisa mencapai nilai rata-rata di atas score 7. Selanjutnya kenapa karakteristik disiplin ditempatkan pada urutan yang kesembilan. Karena karakter disiplin yang membungkus kedelapan karakter lainnya dilakukan secara berulang-ulang, sehingga menjadi sembilanprilaku. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang akan terbentuk di pikiran alam bawah sadar (*unconsius mind*) seseorang. Menjadi instict bagi seseorang secara spontan saja muncul seketika.

BAGIAN KEEMPAT



KETERAMPILAN MEMIMPIN

"Dan ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat.

Sesungguhnya Aku hendak menjadikan pemimpin (Khlifah/Pengganti) di bumi". (QS : Al- Baqarah : 30)

BAB 19

TANTANGAN LINGKUNGAN ORGANISASI

"Wahai manusia. Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan. Kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia diantara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti."

(QS : Al-Hujarat : 13)

Pengantar

Jika anda seorang pengusaha memiliki bisnis dengan karyawan di bawah 10 oranganda sendiri yang menjadi pemimpinnya. Karyawan anda pilih orang-orang dekat dengananda. Kerabat, teman atau tetangga. Mereka terbantu dapat penghasilan dan lebih andapercayai. Semua tugas, tanggung jawab dan fungsi organisasi anda sendiri yang memegang komando. Tugas keuangan, pemasaran, pelayanan, gaji karyawan, tugas operasi, administrasi, surat menyurat, dan lain-lain. Anda komandoi sendiri. Anda sebagai pimpinan perusahaan bisa menugaskan karyawan untuk melakukan tugastersebut agar perusahaan anda dapat berjalan. Hal itu belum ada masalah karena volume pekerjaan, jumlah aset, jumlah karyawan dan kegiatan perusahaan masih kecil.

Jika jumlah pelanggan bertambah, kegiatan perusahaan meningkat. Sebagai pemilik usaha yang responsif tentu anda tidak mau kehilangan peluang. Jumlah pelanggan bertambah pendapatan dan keuntungan bagi usaha anda. Tentu perusahaananda bertambah besar. Jumlah karyawan bertambah hingga mencapai 100 orang atau lebih. Untuk memegang fungsi tadi tidak bisa lagi anda lakukan sendiri. Anda perlu melakukan pemisahan tugas-tugas organisasi atau perlu pengorganisasian. Ada yang menangani keuangan, pemasaran, karyawan, administrasi, surat menyurat. Mungkin ada bagian gudang untuk stok barang dan lain-lain. Biasanya yang banyak jumlah karyawannya adalah bidang operasi. Untuk memegang setiap unit

fungsi anda perlu memilih pemimpinnya. Butuh 5 sampai 10 orang pimpinan untuk memegang masing- masing fungsi. Anda pilih adalah yang paling mampu agar oragnisasi dapat berjalan dengan baik. Kriteria kedua mungkin faktor kedekatan. Kalau kedekatan yang anda utamakan, sementara ia tidak mampu melakukan pekerjaan tunggu bahaya sedang mengancam perusahaan anda. Hadist Nabi mengatakan barang siapa menempatkan seseorang tidak sesuai bidangnya tunggu kehancuran. Sekarang andalah yang memilihdan menentukan kriteria pemimpin bagaimana yang sesuai menjadi pemimpin unit di perusahaan Anda. Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda pelajari atau daripengalaman yang pernah anda dapatkan karena perusahaan itu milik anda.

Jika terus berkembang, jumlah aset bertambah, Jumlah karyawan semakin banyak. Bisa jadi bisnis anda bukan sudah membuka cabang di kota lain. Mungkin karyawan anda sudah ribuan orang. Anda semakin sibuk. Perusahaan semakin banyakperlu pemimpin masing-masing funsi atau kantor cabang yang ada. Sebelumnya anda sendiri yang memilih dan menerima (*rekrutasi*) karyawan. Sekarang jangankan menerima karyawan memilih pemimpin unit tidak bisa lagi anda lakukan sendiri. Kalau tidak anda delegasikan, anda bisa tidak tidur karena kehabisan waktu. Anda cukup menentukan kriteria pimpinan yang anda butuhkan untuk memililihnya anda serahkan kepada pimpinan yang menangani bidang Sumberdaya Manusia. Hanya pimpinan- pimpinan puncak saja yang anda pilih sendiri. Karena itu anda butuh ilmu manajemen. Organisasi perusahaan sudah tidak bisa lagi satu tingkat. Sudah butuh beberapa tingkat (*level*) organisasi. Kalau perusahaan anda merambah di setiap kota secara Nasional, karyawan anda mencapai puluhan ribu. Semakin banyak pemimpin untuk mengatur unitdan fungsi organisasi yang ada di perusahaan anda.

Sekarang perusahaan sudah skala nasional. Memiliki kantor cabang di berbagai kota sampai kota-kota kecil di seluruh Indonesia. Organisasi butuh pembagian wilayah atau Regional. Perlu ada kantor Wilayah atau kantor Ragional. Kantor pusat terlalu sibuk untuk mengurus jumlah kantor cabang yang semakin banyak. Meski dibantu dengan sistem informasi online, tapi edealnya kemampuan pengawasan seorang pimpinan berkisar 1-10 orang saja. Lebih dari itu sulit dikelola. Bagaimana yang beroperasi di berbagai negara? Berbeda budaya, bahasa, hukum, perundangan, sistem keuangan dan sistem perpajakan. Perusahaan MNC (*Multinasional Corporation*) kriteria pemimpinperusahan di masing-masing negera butuh kriteria tertentu, kemampuan pemimpinnya semakin kompleks. *QS : Al-Isra' : 30. "Sungguh, Tuhanmu melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan membatasi (bagi siapa yang Dia kehendaki), sungguh. Dia Maha Mengetahui, Maha Melihathamba-hamba-Nya."*

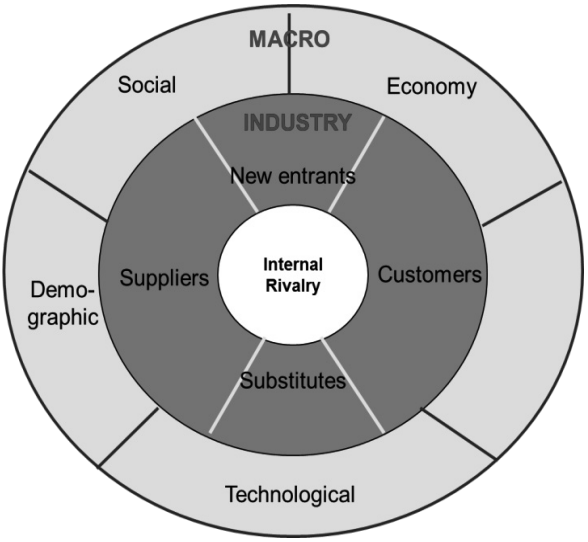
Sejatinya manusia itu secara given dijadikan Allah adalah membawa Misi (*mission*) suci sebagai pemimpin (leader) atau *khalifah* untuk memakmurkan (*manage*) bumi. Pemimpin yang mampu menggunakan sumber daya yang telah disediakan Allah kepada manusia dengan sebaik-baiknya. Bukan justru merusaknya. Kalau anda dipercaya menjadi pemimpin dalam satu unit organisasi, maka hendaklah bertanggung jawab dan mampu mengelola sumberdaya yang telah dipercayakan. Itu adalah bagian dari pengabdian, merupakan ibadah kepada Allah Swt. Sebagai seorang pemimpin anda akan diminta pertangung jawaban oleh atasan pada setiap periode. Anda harus melaporkan perkembangan setiap waktu. Pertanggung jawaban itu tidak hanya kepada atasan anda, tetapi juga nanti harus anda pertanggung jawabkan di ahirat kepada SangPencipta Anda, karena anda sejatinya dijadikan sebagai seorang pemimpin. Oleh sebabitu pengetahuan kepemimpinan haruslah anda miliki, anda kuasai dan menjadi milik anda. Memang itu tugas suci misi anda dijadikan di dunia ini. *QS : Al-Hijr : 20. "Dan Kami telah menjadikan padanya*

sumber-sumber kehidupan untuk keperluanmu, dan (Kami ciptakan pula) mahluk- mahluk yang bukan kamu pemberi rezekinya."

Dengan kemampuan kepemimpinan (*leadership*) anda bisa menjadi pemimpin yang unggul. Bukan pecundang atau kacung, anda yang disuruh-suruh. Jangan terus- terusan menjadi bangsa pengikut. Jika anda terus menjadi pengikut ini artinya anda merendahkan derjat anda dengan apa yang telah dipercayakan Allah. Anda menyia- nyiakan apa yang telah difitrahkan Allah anda sebagai pemimpin. Wajar saat ini anda belum menjadi Pemimpin unggul, meskipun banyak jumlahnya, dikatakan seperti buih di laut tidak punya arti dan mudah dihancurkan gelombang. Semua perlu pengetahuan kepemimpinan. Oleh sebab itu pelajari dan dalami ilmu tentang kepemimpinan (*leadership*) ini agar anda menjadi pemimpin-pemimpin unggul.

Lingkungan Organisasi

Sama halnya dengan keluarga, organisasi atau perusahaan juga memiliki lingkungan. Lingkungan ini mempengaruhi perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan yang paling jauh dari perusahaan disebut Lingkungan Makro,atau Lingkungan Luar *(externals environment)* Perusahaan. Lingkungan Makro tidak secara langsung mempengaruhi perusahaan. Tetapi kalau tidak diantisipasi bisa berpengaruh negatif dan ancaman (*treath*) bagi perusahaan. Sebaliknya kalau perusahaan tanggap dan responsif menangkap perubahan dapat menjadi peluang (*opportunity*) bagi perusahaan. Pengaruh lingkungan eksternal ini tidak bisa dikendalikan oleh organisasi atau perusahaan. Tetapi perusahaan dapat mensiasati. Ada beberapa faktor lingkungan luar yang dapat menimbulkan dampak kepada perusahaan, seperti pengaruh perubahan teknologi, ekonomi, lingkungan sosial-budaya, perubahan politik- hukum dan perubahan preferensi market.



Gambar. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perusahaan

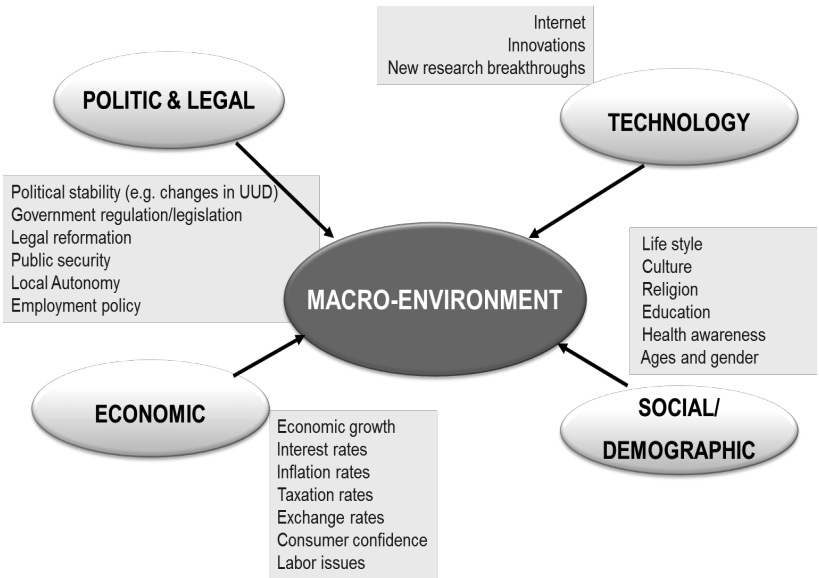
Lingkungan Industri dan Lingkungan Operasi lingkungan perusahaan sebagian bisa dikendalikan dan sebagian tidak bisa dikendalikan. Jika tidak diwaspadai bisa mengacam eksistensi perusahaan. Lingkungan ini berada di tengah-tengah antara yang tidak bisa dikendalikan sama sekali oleh perusahaan dan yang bisa dikendalikan oleh perusahaan, seperti pengaruh para pendatang baru (*new entrans*), pemasok (*suppliers*),pelanggan (*customers)*, produk pengganti (*substitutions*) dan persaing internal (*rivalry internal).* Faktor-faktor ini hanya sebagian saja dapat dikendalikan perusahaan.

Lingkungan Internal adalah lingkungan perusahaan itu sendiri dan di bawah kendali manajemen disebut Kapabilitas Internal. Bila tidak dikelola dengan baik itu namanya missmanagement merugikan atau meruntuhkan perusahaan. Keberhasilan seorang pemimpin mengelola sumber daya perusahaan menjadikan perusahaan tumbuh, berkembang dan sukses menghasilkan laba jangka panjang. Lingkungan ini merupakan garapan manajemen internal suatu perusahaan terhadap sumber daya yang dimiliki. Kapabiitas Internal (*Internal Capabilities*) perusahaan, seperti keuangan, pemasaran,

operasi atau produksi, riset dan pengembangan, sumber daya manusia, sistem infomasi,logistik, pergudangan, aset perusahaan, dan lain-lain.

Pengaruh Lingkungan Luar

Pengaruh Lingkungan Luar (*External Environments*) perusahaan. Perubahanyang terjadi di luar organisasi. Perusahaan atau institusi tidak bisa mengendalikannya. Perusahaan harus tanggap. Perusahaan harus bisa pengikuti dan melakukan penyesuaian terhadap apa yang terjadi di luar. Perusahaan bisa memanfaatkan peluangyang diperoleh di masa mendatang dengan adanya perubahan tadi. Kalau tidak disikapi,tidak mengikuti perubahan perusahaan bisa dilindas oleh perubahan itu sendiri. Banyakpimpinan organisasi dan perusahaan lalai terhadap perubahan di luar organisasinya atautidak menyadari perubahan sedang terjadi. Ketika perubahan itu melanda baru sadari. Pemimpin harus faham bahwa perubahan itu suatu keharusan, ketetapan Tuhan atau sunnatullah. Tidak ada di dunia ini yang tetap, kecuali perubahan itu sendiri.



Gambar. Pengaruh Lingkungan Makro

Perubahan Perkembangan Teknologi

Perubahan teknologi sangat cepat mengancam organisasi bila tidak waspadai sejak awal. Banyak perusahaan kurang peduli (*care*) terhadap perkembangan teknologipadahal mengancam indutrinya dan ketika teknologi itu datang menerpa usahanya tidakbisa bergerak lagi, karena tidak melakukan perubahan. Usaha Foto Studio yang menggunakan kamera analog dan teknologi fllm terpaksa tutup karena tidak beralih menggunakan foto digital dan cetakan printer. Saat ini kalau anda menjual busana hanyamenghandalkan pembeli tatap muka alias datang ke toko, maka pembeli anda akan kekurang. Sekaran konsumen malas menghabiskan waktu mengunjungi toko hanya untuk membeli pakaian. Mereka lebih senang melihat contoh-contoh di toko *online* dengan menggunakan getzet mereka. Kalau tertarik mereka pesan. Lebih praktis, hargajuga bisa lebih murah. Perusahaan anda harus mempertimbangkan promosi via internet,kalau tidak ingin kehilangan pelanggan. Saya punya pengalaman ketika makan di sebuah restoran, harganya bersaing dan pengunjungnya ramai sekali. Sekarang restoran tersebut sudah punya cabang di beberapa kota besar. Petugas melayani pengunjung dengan sistem *oneline* pakai *tablet*. Pelayan datang ke meja pengunjung menu apa yang dipesan. Menu yang dipesan dituliskan ke tablet dan langsung terkirim ke juru masak. Petugas melayani order sekitar 5-10 menit. Kemudian pengunjung diminta menunggu 5-10 menit. *Supprise* 5 menit pesanan sudah datang.

Perubahan Sosial dan Budaya

Perubahan sosial dan budaya berdampak pada dunia industri dan perusahaan. Jikaperusahaan tidak melakukan penyesuaian terhadap perubahan ini perusahaan anda bisa gulung tikar.Perusahaan yang mampu meraih peluang mendapat keuntungan. Anak muda sekarang tidak canggung lagi dengan model rambut dengan berbagai hiasan di

kepala atau pakai sepatu yang berbeda antara kiri dan kanan. Padahal beberapa tahun yang lalu itu dianggap tabu dan memalukan. Dahulu penjual pakaian tidak membedakanantara busana muslimah dengan yang bukan, karena wanita muslim juga banyak yang tidak berpakaian muslimah. Sekarang trend wanita adalah berpakaian muslimah yang berhijab. Sekarang toko-toko pakaian wanita jika tidak menjual busana muslimah akan sepi pembeli. Anak-anak muda lebih rela berpuasa jajan ketimbang tidak punya pulsa internet. Mereka sudah jarang membuka buku, karena di HP mereka tersedia banyak sekali informasi. Media cetak tidak akan bertahan kalau tidak menyediakan layanan media online. Kamus, peta, alamat rumah, alamat kantor, alamat perusahaan, rumah sakit, layanan tiket, reservasi hotel, toko online, informasi bank dan semuanya ada. Hampir tidak ada lagi yang tidak bisa ditampilkan lewat internet. Tinggal yang bersentuhan fisik saja yang belum bisa ditampilkan di internet. Tetapi itupun bisadisiasati. Budaya dan sosial masyarakat berubah dengan sangat cepat dalam beberapatahun terakhir. Jika perusahaan tidak tanggap melihat kondisi ini perusahaannya bisa ditinggalkan pelanggan. *QS : Al-Furqan : 50. "Dan sungguh, Kami telah mempergilirkan itu di antara mereka agar mereka mengambil pelajaran, tetapi kebanyakan manusia tidak mau (bersyukur), bahkan mereka mengingkari (nikmat)."*

Perubahan Market

Perubahan market menyangkut perubahan preferensi konsumen dan pelanggan (*customers preference*). Lebih sering disebut perubahan perilaku pelanggan. Jika tidak ditanggapi dan kurang perhatian terhadap keinginan mereka, mereka akan beralih ke perusahaaan yang lebih memperhatikannya. Sepeda dahulu dipakai hanya sebagai alattransportasi. Sekarang speda adalah untuk olahraga dan rekreasi. Kalau perusahaan speda tidak mau beralih membuat speda sport atau speda gunung tetap bertahan dengan prinsip lama speda ontel, yakin

perusahaan itu akan terancam kebangkruran. Pelanggan-pelanggan yang memberikan pendapatan besar (*big customers*) kepada perusahaan harus diistimewakan pelayanannya dengan pelanggan lain. Kalau tidak pelanggan anda bisa terancam pindah ke perusahaan lain. Berbeda halnya bila anda perusahaan monopoli hanya perusahaan anda satu-satunya. Pelanggan tidak ada pilihan lain, tidak bisa beralih ke mana-mana. Sering kali perusahaan menggunakan kondisi seperti ini untuk bersikap sombong dan sewenang-wenang. Tetapi ingat setiap kesombongan dan kezaliman akan menerima akibatnya. Setelah ada pesaingperusahaan anda akan ditinggalkan. *Qs : An-Nisa' : 30. "Dan siapa yang berbuat demikian dengan cara melanggar hukum dan zalim, akan Kami masukkan dia ke dalam neraka. Yang demikian itu mudah bagi Allah."*

Saya teringat 10 tahun yang lalu dengan sebuah perusahaan penerbangan karenasaya sendiri mengalami. Ketika itu saya di Makassar akan ke Jakarta menghadiri *meeting* yang dilakukan perusahaan. Acaranya hanya satu hari. Saya berangkat sehari sebelumacara. Pesawatnya *dicancel* besok dijanjikan berangkat jam 6 pagi. Bagi para penumpang disediakan makanan dan penginapan hotel. Bagi saya itu tidak ada artinya karena saya tinggal di Makassar, kecuali penumpang transit. Hitung-hitung kalau jam 6 pagi berangkat masih bisa ikut *meeting* di Jakarta. Tetapi alangkah kecewanya saya pesawat jam 6 sudah penuh, kami disuruh menunggu pesawat jam 10 pagi. Saya putuskan saya tidak ikut *meeting*. Saya sangat sedih melihat seorang ibu muda membawa anak kecil dan sudah berjanji dengan suaminya ketemu di Jakarta dan merekasama-sama akan kembali ke Jerman jam 11 pagi. Saya bayangkan bagaimana kalau ada seorang CEO (*Chief Executive Officer)* sebuah perusahaan akan memimpin meetingnasional. Semua peserta sudah hadir se Indonesia harus batal akibat tidak meeting karena pesawat di cancel. Berapa kerugian yang dialami. Mereka itu sewenang-wenangterhadap pelanggannya. Sekarang perusahaan itu sudah tinggal nama ditiggalkan pelanggan.

QS : Al-A'raf : 36. "Tetapi orang-orang yang mendustakan ayat-ayat Kami dan menyombongkan diri terhadapnya, mereka itu penghuni neraka mereka kekal di dalamnya."

Perubahan Ekonomi

Perusahaan harus jeli terhadap perubahan ekonomi, seperti pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, pendapatan perkapita, daya beli masyarakat sedang naik atau turun. Perubahan nilai mata uang. Termasuk juga menyangkut sistem perpajakan. Padasaat krisis tahun 1997- 2002. Terjadi inflasi yang sangat tinggi, nilai mata uang rupiah menjadi sangat rendah, khususnya rupiah terhadap dollar. Sebelumnya nilai 1 dollar Rp.1.000,- Ketika krisis sempat menyentuh 1 dollar menembus angka Rp. 24.000,-. Barang-barang industri lokal yang memiliki komponen import lebih banyak tidak mampu bersaing,seperti perusahaan elektronik banyak yang gulung tikar. Perusahaan yang dulu banyak melakukan pinjaman dengan dollar menjadi bangkrut, karena tidak mampu membayar hutang. Ternyata perusahan kecil yang melakukan export yang mampu bertahan dan meraup keuntungan saat situasi krisis. Jumlah uang yang beredar dan instrumen pajak adalah alat yang digunakan pemerintah untuk mempengaruhi pertumbuhan ekonomi danpendapatan pemerintah. Secara teoritis apabila pajak diturunkan pendapatan negara dari sektor pajak berkurang. Daya beli masyarakat meningkat. Perusahaan akan tumbuhharga-harga bisa lebih murah. Tetapi sebenarnya pendapatan pemerintah dari sektor pajak bisa meningkat. Karena dengan tumbuhnya sektor riel banyak pemasukan pajak dari perusahaan. Sebaliknya apabila pajak dinaikkan secara teori pendapatan negara bertambah dan daya beli masyarakat berkurang. Sektor riel lesu. Perusahaan akan mengurangi kapasitas produksinya. Kebijakan ini bisa berakibat daya beli masyarakat menurun dan pendapatan pemerintah dari sektor pajak menurun, karena perusahaan tidak banyak berproduksi dan pendapatan pajak dari perusahaan menjadi kecil. Oleh sebab itu

pemerintah harus hati-hati menggunkan kebijakan ini. Karena bisa terjadi kontra produktif. Harus ada pengecualian atau insetif pajak untuk industri-industri tertentu. Kebijakan menaikkan pajak ini lebih tepat kalau dikatakan untuk membatasi produksi barang tertentu.

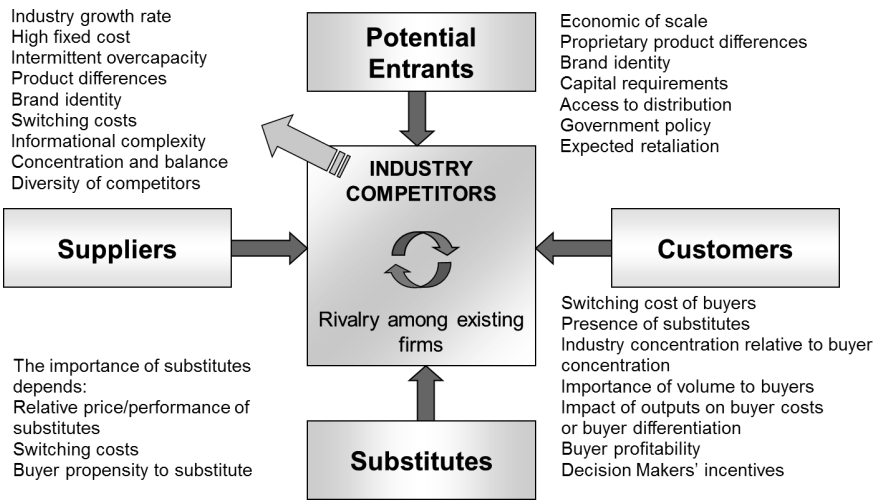
Perubahan Politik dan Legal

Kondisi politik terutama masalah keamanan juga sangat berpengaruh terhadap organisasi, khususnya perusahaan. Iklim invertasi di suatu negera sangat ditentukan oleh kondisi politik, keamanan dan kepastian hukum. Bila situasi tidak kondusif atau terjadi konflik, karyawan tidak tenang bekerja di tempat tersebut. Pekerja asing biasanyasangat memperhatikan keamanan warganya yang bekerja di mancanegara. Perusahaanasing selalu menutup bisnisnya di luar negeri apabila situasi ada krisis politik yang dapat membahayakan karyawannya. Investor tidak mau mengambil resiko dan tidak mau berinvestasi bila situasi politik tidak menentu. Investor akan menarik investasinya di negara tersebut. Di daerah perang biasanya harga barang meningkat dan tingkat inflasisangat tinggi. Situasi politik dan keamanan sangat diperlukan oleh suatu negara. Kalau kondisi tidak aman tidak ada yang berani memasok barang ke wilayah tersebut. Hanya yang berani berjibaku saja yang mau mengambil resiko. Dengan harapan biaya tinggi dan tingkat resiko yang besar harus dibayar dengan harga yang tinggi pula untuk dapat keungtungan yang besar. *QS : Al-A'raf : 96. "Dan sekiranya penduduk negeri beriman dan bertakwa,pasti Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi ternyata mereka mendustakan (ayat-ayat Kami), maka kami siksa mereka sesuai apa yang telah mereka kerjakan."*

Aturan hukum dan undang-undang dapat berpengaruh positif terdapat perkembangan dunia usaha atau sebaliknya, bisa juga menghambat. Banyak aturan birokrasi dan peraturan daerah membuat dunia usaha susah bergerak dan biaya tinggi. Harga produk menjadi mahal dan tidak kompetitif dengan produk luar. Karena itu

pemerintah harus selalu berpikir membuat paket-paket deregulasi agar dunia usaha tumbuh dan berkembang. Kemudian pemerintah harus mengevaluasi efektifitas kebijakan yang telah dikeluarkan. Kalau tidak dievaluasi bisa jadi kebijakan itu justru menghabat dunia usaha dan kemudahan berinvestasi. Yang tidak kalah pentingnya adalah kebijakan pemerintah tentang pembangunan infrastruktur. Apabila infrastruktur seperti listrik, air, telekomunikasi, sarana jalan, jembatan, transportasi, penyediaanenegi, bahan bakar, kurang mendukung maka akan mempengaruhi gairah investor. Kebijakan pemerintah ini akan mempengaruhi dunia industri dan perusahaan. *QS : Al- Baqarah : 185. "....Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu"*

Pengaruh Persaingan Industri



Gambar . Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persaiangan Industri

Pengaruh Persaingan Industri lebih langsung terasa terhadap organisasi. Pengaruhnya lebih cepat dibanding dengan Perubahan Eksternal atau perubahan Lingkungan Luar. Pengaruh persaiangan industri sebagian dapat dikendaliakan oleh perusahaan sebagian lagi tidak dapat begantung kepada daya tawar (*bergaining position*)

dari perusahaan tersebut. Ada 5 faktor yang menentukan Pengaruh Perkembangan Industri, yaitu : Kekuatan Daya Tawar Pemasok (*Suppyers Bergaining*),Ancaman Pendatang Baru Potensial (*Potential Entrants*), Kekuatan Tawar Pelanggan (*Customers Bergaining*), Produk Pengganti (*Substitution Products*) dan Para Pesaing Pelaku Industri (*Industry Competitors).*

Para Pesaing Industri

Dengan banyaknya pesaing dalam suatu industri akan menguntungkan konsumendan para pelanggan (*customers*). Posisi tawar pelanggan menjadi kuat, pelanggan bebasmemilih yang paling menguntungkan mereka. Sebaliknya dengan banyaknya pemain industri sering kali menimbulkan hal kurang sehat dikalangan para pemain industri itu sendiri dan selalu membuat akal-akalan yang merugikan konsumen. Pemerintah sebagairegulator harus turun tangan untuk mengatur kegiatan ini, agar tidak terjadi sikut-sikutan berebut pelanggan. Tidak hanya merugikan sesama perusahaan dikalangan industri itu,tetapi seringkali merugikan konsumen. Hal yang sering terjadi adalah perang harga (*warsprices*). Perusahaan menurunkan harga (*low prices*) agar pelanggan perusahaan lain beralih kepadanya (*akusisi*). Kemudian pesaing membalas dengan menurunkan harga lebih rendah. Apabila mereka memotong biaya (*cost*) terus-menerus dapat merusak struktur biaya. Yang dikorbankan adalah kualitas produk dan mutu layanan. Perusahaan tersebut sebenarnya sama-sama sedang menggali kuburannya sendiri untuk menuju kematian. Seringkali perusahaan dengan menggunakan media promosi saling menyerang dan menjatuhkan pesaingnya melalui iklan atau brosur-brosur. Dengan harapan konsumen lain banyak beralih membeli produknya. *QS : Al-Anfal : 46. "Taatilah Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berselisih, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang dan bersabarlah. Sungguh, Allah berserta orang-orang yang sabar."*

Di dalam teori persaingan apabila anda perusahaan kecil jangan coba-coba melawan perusahaan gede. Perusahaan kecil sebaiknya pengikut salah satu perusahaan besar agar bisa dilindungi. Kalau tidak jangan harap perusahaan anda bisasurvive, Perushaaan anda akan digilas oleh perusahaan besar. Bagi perusahaan besar lebih baik membunuh anak harimau, kalau nanti besar dan kuat akan menerkam, jadi musuh bagi perusahaannya. Kalau ada beberapa perusahaan yang sama-sama besar atau hampir sama kuatnya, awalnya salah satu dari mereka ingin mengalahkan yang lain, kemudian mereka menyadari jika bertengkar terus sama-sama akan merugikan mereka sendiri (kalah jadi abu, menang jadi arang). Kemudian mereka berdamai dan bermufakat tidak saling menyerang agar tidak saling merugikan atau mereka membuat kesepakatan atau membuat asosisasi. Dengan adanya assosiasi mereka bisa membuatkesepakatan tidak saling bertempur dan membuat aturan untuk melindungi industri mereka. Kalau pemerintah tidak ikut campur tangan di dalamnya bisa merugikan konsumen dan pelanggan, karena mereka bisa bermupakat mengendalikan harga. Di Indonesia sudah ada lembaga yang mengatur kegiatan ini, yaitu melalui KPPU (Komite Pengaturan Persaingan Usaha). Meski masih banyak kegiatan licik yang dilakukan parapengusaha hitam yang tidak terlacak komisi ini. Itu salah satu strategi perusahaan dalam menghadapi persaingan. Sama saja dalam dunia politik ataupun dalam dunia industri bisa saling membunuh atau saling berdamai. Seharusnya mereka dapat mengembangkan cara bersaing yang lebih sehat, tidak saling membunuh dan merugikankonsumen, misalnya dengan mengembangkan strategi saling menguntungakan (*Cooperation Strategy*) atau dengan strategi inovasi, *blue oceans strategy* dan lain-lain dengan memilih cara-cara yang manusiawi dan Islamis. *QS : Al-Baqarah : 188. "Dan janganlahkamu memakan harta di antara kamu dengan jalan yang bathil, dan (janganlah) kamu menyuap dengan harta itu kepada para hakim, dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagain harta orang lain itu dengan jalan dosa sedangkan kamu mengetahui".*

Kemampuan Internal

Kemampuan Internal (*Internal Capalities*)adalah faktor-faktor yang dimiliki atau sumber daya yang milik perusahaan. Sumber daya ini berada di bawah kendali perusahaan secara langsung. Perusahaan dapat mengatur dan mengendalikannya berdasarkan kemampuan manajemen pemimpinnya. Melalui audit kapabilitas internal perusahaan mengetahui kekuatan dan kelemahan setiap bidang funsional dan manajemen perusahaannya, seperti kondisi pemasaran, keuangan/akutansi, produksi/ operasi, sumber daya manusia (*human capital*) penelitian dan pengembangan, sistem informasi manajemen dan lain-lain yang dimiliki perusahaan. Termasuk budaya perusahaan. *QS : Al-A'raf : 10. "Dan sungguh, Kami telah menempatkan kamu di bumi dan di sana Kamisediakan (sumber) penghidupan untukmu. (Tetapi) sedikit kali kamu bersyukur."*

Semua organisasi pempunyai kekuatan (*Strength*) dan kelemahan (*Weakness*) dalam berbagai bidang fungsional perusahaan. Tidak satupun perusahaan yang mempunyai kekuatan dan kelemahan yang sama di semua bidang. Ada perusahaan yang mempunyai kekuatan dalam bidang pemasaran yang hebat, misalnya P&G (*Procter & Gamler*). Perusahaan Maytag terkenal karena produksi dan desain produknya yang sempurna. Kekuatan dan Kelemahan Internal perusahaan bersama dengan Peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*) dan pernyataan Misi yang jelas merupakan landasan untuk menciptakan Visi, sasaran dan strategi perusahaan. Strategi ditetapkandengan maksud memanfaatkan kekuatan internal dan menutupi kelemahan dalamrangka menangkap peluang eksternal dan menghindari ancaman. *QS : Al-Hijr : 21. "Dan tidakada sesuatu pun melainkan pada sisi Kami-lah khanazahnya. Kami tidak menurunkannya melainkan dengan ukuran tertentu."*

Setiap organisasi seperti universitas, pertambangan, perbankan, rumah sakit, perhotelan, kantor pemerintah mempunyai bidang

fungsional bisnis yang berbeda. Di suatu universitas misalnya mempunyai bidang fungsional pemasaran, akademik, mahasiswa, keuangan, asrama, program penelitian, konseling, logistik, program alumni, dan lain-lain. Perusahaan perhotelan memiliki bidang pemasaran, operasi, keuangan, pelayanan, *hause keeping*, *catering*, logistik, dan sebagainya. Perusahaan yang besar setiap divisi punya kekuatan dan kelemahan tertentu. Kekuatan suatu perusahaan tidak mudah ditandingi atau ditiru oleh pesaing disebut Kompetensi Pembeda (*Distinctive Competencies*), misalnya perusahaan otomotif Jepang sangat unggul di bidang mesin hemat energi, sangat kuat dalam bidang Litbang. Dalam bidang perhotelan diperlukan kejelian dalam memilih lokasi, sehingga bisa mendapatkan View indah di tepi laut sambilmenikmati *sunset* atau hotel lokasi indah di lereng gunung dengan panorama yang cantik. Lokasi ini tidak dimiliki oleh pesaing lain. Perusahaan perhotelan internasioanl, seperti Marriot, Hilton, Novotel rela menginvestasikan biaya besar untuk mendapatkan lokasi yang tepat. *QS : Al-Hajj : 65. "Tidaklah engkau memperhatikan bahwa Allah menundukkan bagimu (manusia) apa yang ada di bumi dan kapal yang berlayar di lautan dengan perintah-Nya. Dan Dia menahan (benda-benda) langit agar tidak jatuh ke bumi, melainkan dengan izin-Nya? Sungguh Allah MahaPengasih, Maha Penyayang kepada manusia."*

Membangun Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan jembatan yang menghubungkan lingkungan external dengan kapabilitas internal organisasi. Budaya perusahaan dapat merupakan kekuatan organisasi, sebaliknya juga dapat menjadi kelemahan. Budaya organisasi merupakan "pola tingkah laku yang dikembangkan suatu organisasi yang dipelajari ketika menghadapi adaptasi external dan integrasi internal yang telah terbukti cukup baik dan dianggap benar. Dapat diajarkan kepada anggota baru sebagai cara pandang, cara pikir,cara bertindak dan prilaku anggota suatu organisasi." Budaya organisasi biasanya

resisten terhadap perubahan sehingga bisa merupakan kekuatan atau kelemahan utamasuatu organisasi. Seorang pemimpin harus bijak dalam mensikapi budaya perusahaan. Bila budaya perusahaan yang ada kurang mendukung terhadap kemajuan perusahaan dapat dilakukan perubahan. *QS : Al-A'raf : 74. "Dan ingatlah ketika Dia menjadikan kamu khalifah- khalifah setelah kaum Ad dan menempatkan kamu di bumi. Di tempat yang datar kamu dirikan istana-istana dan di buit-bukit kamu pahat menjadi rumah-rumah. Maka ingatlah nikmat-nikmat Allah danjanganlah kamu membuat kerusakan di bumi."*

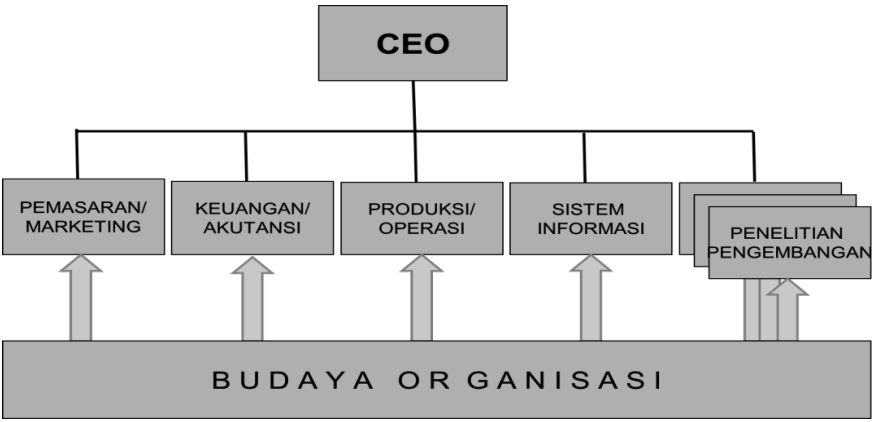
Budaya organisasi diambil sebagian dari unsur budaya yang berlaku dalam masyarakat tersebut. Produk budaya dapat dijadikan pijakan untuk mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas organisasi. Budaya organisasi hampir sama dengan kepribadianindividu dalam arti bahwa tidak ada organisasi memilik budaya yang sama dan tidak adaindividu memiliki kepribadian yang sama. Dimensi budaya organisasi akan mewarnai seluruh bidang fungsional organisasi. Para eksekutif di suatu perusahaan yang sukses biasanya terikat secara emosional dengan budaya organisasi. tetapi budaya juga dapat menghambat manejemen dalam dua hal. Pertama, manajer sering tidak melihat pentingnya penangkap peluang external, karena mereka dibutakan oleh keberhasilan masa lalu. Kedua, ketika budaya tertentu berhasil di masa lalu yang lazim adalah mempertahankannya di masa depan. *QS : An-Naml : 41. "Dia (Sulaiman) berkata. "Ubahlah untuknya singgasananya, kita akan melihat apakah dia (Baqis) mengenal atau tidak mengenalnya lagi."*

Agar berhasil dalam persaingan internasional para manajer harus punya pengetahuan yang lebih baik tentang sejarah, budaya, bahasa dan agama masyarkat dalam negara di mana perusahaan tersebut beroperasi. Di Jepang hubungan bisnis dilakukan dalam konteks menekankan keharmonisan kelompok dan kesatuan masyarakat. Di Cina prilaku bisnis berputar sekitar hubungan pribadi. Di Korea,

semua kegiatan perlu memperhatikan keharmonisan didasarkan atas penghormatan terhadap hubungan hirarki, termasuk kepatuhan terhadap pemerintah. Di Eropah kebanyakan pekerja masuk serikat pekerja dan mereka lebih banyak memiliki waktu libur dibanding dengan pekerja Amerika. Istirahat makan siang 90 menit ditambah waktu istirahat pagi 20, siang 20 menit merupakan hal yang umum dilakukan perusahaan di Eropah. Jaminanatas pekerjaan tetap. Di negara-negara seperti Prancis, Belgia dan Inggris satu-satunya alasan pemecatan pekerjaan adalah tindak pidana. Masa percobaan selama 6 bulan merupakan bagian kontrak pekerja di negara-negara Eropa. Banyak orang Eropa tidak menyukai sistem upah berdasarkan penilaian kinerja, gaji dengan sistem komisi. Banyakorang Eropa sulit menerima ide "semangat tim", karena dipengaruhi oleh serikat buruh telah memisahkan manajemen dan pekerja di seluruh Eropah. *QS : Al-Hujarat : 13. "Wahai manusia. Sungguh, "Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan , kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal."*

Di banyak negara manajer yang efektif adalah mereka yang paling mampu bernegosiasi dengan birokrat pemerintah. Banyak manajer Amerika tidak nyaman dengan nepotisme dan penyuapan yang umum dilakukan di banyak negara. Hampir di seluruh negara, kecuali di Amerika suap dapat dipotong pajak. Di Amerika membela kepentingan perempuan dan menghindari pelecehan seksual. Tetapi tidak semua negara memiliki nilai-nilai yang sama. Misalnya di Ceko dianggap pujian jika manajer merayu seketaris perempuannya secara terbuka dan mengundangnya makan siang. Manajer yang tidak merayu dianggap dingin dan tidak perduli terhadap karyawan wanita. Padahalhal ini menjadi tabu bila perusahaan beroperasi di negara-negara Arab. Manajer yang bekerja di Cina harus hati-hati cara pengaturan perabotan, karena para pekerja Cina percaya akan *feng shui* untuk mengendalikan kekuatan alam. Benda-benda memiliki

kekuatan. Indonesia memiliki budaya gotong royong yang kuat. Sebagian besar suku- suku di Indonesia bersifat paternalistik selalu harus menunggu petunjuk atasan. *QS : Al- Balad : 10. "Dan Kami telah menunjukkan kepadanya dua jalan (jalan kebaikan dan kejahatan)".*



Gambar. Fungsi-fungsi dan Budaya Organisasi

Fungsi Pemasaran

Pemasaran dapat digambarkan sebagai proses penetapan, mengantisipasi, menciptakan serta memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan akan produk dan jasa. Fungsi pemasaran dalam situasi persaingan menjadi sangat menentukan. Di manapelanggan merasa lebih diperhatikan. Pelanggan akan beralih ke pada perusahaan yangbisa memberikan nilai (*value*) yang lebih tinggi dari perusahaan lain. Produk lebih berkwalitas, layanan mudah dan harga lebih rendah. Fungsi pemasaran merupakan jembatan atau penghubung antara perusahaan dan pelanggan. Kemampuan para manajer pemasaran mengenali perilaku pelanggan merupakan kunci utama di abad ini, dimana sisi *supplay* lebih tinggi dari *demand*. Kompetensi para praktisi pemasaran dengan selalu berusaha menciptakan diffrensiasi merupakan keberhasil merangkul danmempertahankan pelanggan. Terdapat beberapa fungsi pemasaran dalam suatu perusahaan yang bisa merupakan kekuatan atau kelemahan dari suatu organisasi bisnis,

seperti : Analisa Pelanggan, Menjual Produk dan Jasa, Perencanaan Produk dan Jasa, Penetapan Harga, Saluran Distribusi, Riset Pemasaran.

Keuangan dan Akutansi

Kemampuan keuangan merupakan bahan bakar dan amunisi bergerak tidaknya perusahaan. Kondisi keuangan perusahaan sering dianggap sebagai satu-satunya barometer terbaik dalam melihat posisi bersaing dan daya tarik perusahaan bagi investor. Analisa Rasio Keuangan Perusahaan adalah metode yang paling banyak dipakai menemukan kekuatan dan kelemahan keuangan perusahaan sangat penting agar dapatmerumuskan strategi yang tepat. Kondisi Likuiditas, Solvabilitas, modal kerja, arus kas, modal saham, memanfaatan harta dapat dianggap layak (*feasible*) dilaksanakan atau tidak. Faktor-faktor keuangan sering kali bisa mengubah strategi yang telah dibuat dan merubah rencana implementasi yang akan dilaksanakan. Fungsi Keuangan dan Akutansiterdiri dari tiga keputusan. Keputusan Invertasi, Keputusan Keuangan dan Keputusan Deviden. Analisa Rasio Keuangan adalah metode yang paling banyak dipakai untuk menentukan kekuatan dan kelemahan perusahaan terhadap ketiga keputusan tersebut.Dari hasil analisa keuangnan dapat menentukan kelayakan dari kegiatan usaha bisnis. Karena bidang-bidang fungsional bisnis begitu erat saling berkaitan, maka rasio keuangan menandai kekuatan dan kelemahan dalam manajemen, aktivitas pemasaran,produksi, Litbang, pengelolaan sumber daya manusia dan sistem informasi manajemen.

Produksi dan Operasi

Fungsi produksi/operasi dari suatu usaha terdiri dari semua aktivitas, yang mengubah seluruh input barang dan jasa. Manajemen operasi berhubungan dengan masukan (*input*), perubahan (*transformasi*) dan keluaran (*output)* yang berbeda antara industri

dan pasar. Operasi manufaktur mengubah bahan mentah, bahan baku atau mentranformasikan material, manusia, mesin, money dan metode (5 M) menjadi bahan jadi dan jasa. Menurut Roger Schroeder menyatakan bahwa manajemen produksi/operasi terdiri dari lima fungsi organisasi atau bidang keputusan, yaitu : Proses, kapasitas, persediaan, tenaga kerja dan mutu. Kegiatan produksi/ operasi sering merupakan cerminan dari sumber daya manusia dan aset organisasi. Karena fungsi kegiatan ini merupakan inti kegiatan perusahaan. Pada sebagai besar industri biaya terbesar adalah untuk memproduksi produk atau jasa ada dalam kegiatan operasi. Oleh karena itu produksi/operasi mempunyai nilai besar sebagai senjata kompetitif dalam stratagi keseluruhan perusahaan. Kekuatan dan kelemahan dalam kelima fungsi produksi/operasi dapat sangat berarti terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis.

Penelitian dan Pengembangan

Bagian penting fungsi perusahaan lainnya dari suatu perusahaan yang harus diamati kelebihan dan kekuaranganya adalah fungsi Penelitian dan Pengembangan (Litbang). Meskipun fungsi Litbang bukan merupakan fungsi utama dalam kegiatan usaha bisnis, namun dalam insustri tertentu fungsi ini menjadi sangat menentukan terhadap kontinuitas perusahaan. Banyak perusahaan tidak melakukan fungsi Litbang dan banyak perusahaan sangat tergantung pada kegiatan Litbang agar dapat bertahan dalam kancah persaingan. Perusahaan yang menjalankan strategi pengembangan produk harus mempunyai orientasi Litbang yang kuat. Organisasi berinvestasi pada bidang Litbang karena mereka yakin bahwa investasi seperti itu akan menghasilkan produk atau jasa yang unggul dan mereka bisa memiliki keunggulan kompetitif. AnggaranLitbang diarahkan kepada pengembangan produk baru sebelum pesaing datang melakukannya, memperbaiki mutu produk atau memperaiki proses manufaktur untuk mengurangi biaya.

Sistem Informasi Manajemen

Dengan berkembangnya teknologi komputer dan penggunaan sistem online berbasis jaringan membuat sistem informasi semakin mudah digunakan. Para pengambilkeputusan dapat mengambil informasi yang dibutukan memungkinkan dilakukan secara*riel time*. Dengan pemanfaatan sistem informasi para pemangku kepentingan dalam perusahaan semakin cepat mengambil keputusan. Sistem infomasi mengikat semua fungsi manajemen menjadi satu dan menjadi dasar untuk semua pengambilan keputusanmanajemen. Informasi adalah bahan utama dari suatu organisasi. Informasi merupakansumber utama keunggulan atau kelemahan konfentitif manejemen. Menilai kekuatan dankelemahan internal perusahaan dalam sistem informasi merupakan dimensi kritis dalamrangka audit internal. Moto perusahaan Jepang Mitsui adalah "Informasi merupakan darah kehidupan perusahaan". Untuk mendukung kegiatan informasi perusahaan tersebut memiliki sebuah jaringan satelit yang menghubungkan 200 kantornya di selurugdunia. Tujuan dari pada sistem informasi manajemen adalah meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas keputusan manajerial. Sebuah sistem informasi yang efektif mengumpulkan, memberi kode, menyimpan, menganalisa, mensintesa dan menyajikan informasi sedemikian rupa sehingga dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan operasional dan strategis yang penting. Jantung dari sistem informasi adalah database yang berisi berbagai jenis catatan dan data yang penting bagipara manajer. Sistem Informasi Manajemen mendapatkan bahan mentah dari hasil evaluasi eksternal dan internal suatu organisasi. Sistem ini mengumpulkan data mulai dari pemasaran, keuangan, produksi, personalia dan kapabilitas internal serta faktor- faktor sosial, budaya, demography, lingkungan, ekonomi, politik, pemerintah, hukum, teknologi dan persaingan. Data dipadukan dengan cara yang diperlukan untuk mendukung pengambil keputusan manajerial.

Sistem Informasi manajemen yang efektif memanfaatkan perangkat keras dan perangkat lunak komputer, model untuk analisis dan database, Sebagian orang menyamakan sistem informasi dengan kemajuan komputer, padahan hal tersebut jauh berbeda. Ahli sejarah telah membuktikan itu tidak sama. Mereka melacak bahwa pencatatan dan pemerosesan data tanpa komputer yang dilakukan pedagang Babilonia yang hidup ditahun 3.500 SM. Keuntungan dari sistem informasi yang efektif antara lain pemahaman fungsi bisnis yang lebih baik, komunikasi yang lebih baik, pengambilan keputusan dengan informasi yang lebih banyak, analisa masalah yang lebih baik dan pengawasan yang lebih baik. Karena organisasi menjadi lebih komplek, terdisentralisasi dan tersebar secara global fungsi sistem informasi menjadi semakin penting dan menentukan. Hal yang mempercepat ini adalah turunnya biaya dan naiknya daya guna kumputer. Ada biaya dan mamfaat yang terkait dengan upaya memperoleh dan mengevaluasi informasi sebagaimana halnya dengan pengadaan peralatan dan tanah. Seperti peralatan, informasi dapat menjadi usang sebagaimana halnya dengan pengadaan peralatan dan harus dihapus dari sistem. Sistem informasi yang efektif seperti perpustakaan, yaitu mengumpulkan, membuat katagori dan menyimpan data untuk digunakan oleh manajer di seluruh organisasi. Sistem informasi merupakan sumber stretegis utama, memantau perubahan lingkungan, mengindentifikasi ancaman persaingan, membantu melakukan perencanaan, implementasi, evaluasi dan pengawasan strategis.

Saat ini kita benar-benar hidup dalam era informasi. Perusahaan yang lemah dalam sistem informasi mempunyai kelemahan kompetitif. Sebaliknya kekuatan dalam sistem informasi membuat perusahaan dapat menetapkan kompetensi pembeda di bidang lain. Perusahaan dengan biaya manufaktur rendah dan pelayanan kepada pelanggan yang baik, dapat bergantung dari sistem informasi yang baik. Sistem infomasi eksekutif yang baik menyediakan informasi berupa grafik,

tabel dan teks. Kemampuan grafik dibutuhkan, sehingga keadaan dan trend saat ini dapat ditelaah dengan cepat. Sebagianbesar saat ini perusahaan mengunakan internet untuk berhubungan dengan para karyawan, pelanggan dan pemasok mereka. Sekarang perusahaan-perusahaanmenggunakan teknologi untuk membuat hubungan dengan pelanggan yang lebih baik melalui jaringan komunitas. Menciptakan arus pendapatan baru, menawarkan jasa-jasainovatif dan menciptakan efisiensi yang lebih besar.

BAB 20

TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN

Pengantar

Tujuan organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama. Untuk dapat mencapai tujuan bersama sangat ditentukan oleh pemimpinnya. Keberhasilan seorang pemimpin adalah kemampuannya dalam mempengaruhi, memotivasi dan menggerakkan kelompokanggota organisasinya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Keberhasilan dan kemunduran organisasi sangat ditentukan oleh pemimpinnya. Banyak karyawan suatu perusahaan keluar (*resign*) karena ulah pemimpinnya yang tidak kompeten dan tidak bijak. Ada pendapat yang mengatakan bahwa kemampuan memimpin itu adalah karakteristik bawan seseorang (*Personality Trait),* sehingga bisa dibedakan seorang pemimpin dengan bukan seorang pemimpin, misalnya dari kecerdasan, kekuatan, keberanian, percaya diri, antusiasme atau kharisma. Sebaliknya banyak yang beranggapan bahwa kepemimpinan (*leadership*) itu dapat dibentuk dengan adanya proses perilaku yang spesifik untuk menjadi seorang pemimpin dengan mengembangkan konsep-konsep kepemimpinan dengan memiliki keahlian kepemimpinan (*leadership skills*). *QS : Al-Anbiya : 73. "Dan Kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami, dan Kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan shalat, dan menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah."*

Ada yang mengelompokkan tipe-tipe pemimpin berdasarkan kekuasaan. Adakalanya kekuasaan yang digunakan seorang pemimpin berdasarkan menciptakan rasa takut, sehingga orang lain akan mengikutinya (*Coercive power*). Ada pula kekuasaan itu digunakan seorang pemimpin dengan membuat ketergantungan orang lain kepadanya, karena kesanggupan memberikan sesuatu (*reward power)* kepada orang yang dipengaruhinya. Kekuasaan bisa juga datangnya dari pengaruh kemampuanatau pengetahuan tertentu yang dimiliki seorang pemimpin (*expert power)*. Dengan kemampuannya itu orang lain mengikutinya. Posisi dan otoritas seringkali digunakan seorang

pemimpin menggunakan kekuasaannya (*legitimate power*). Atau kekuasaan pemimpin atas dasar pemujaan dan kekaguman (*referent power*) pengikutnya. Ada pulayang menentukan tipe pemimpin yang melayani. Tipe pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut dirinya dan komunitasnya, karenanya ia mendahulukan hal-hal tersebut dibandingkan dengan pencapaian ambisi pribadi atau pola dan kesukaannya saja. *QS : Ali Imran : 159. "Maka berkat rahmat Allah, engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka.Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu..."*

Semua level organisasi memerlukan pemimpin. Apakah dia seorang President Director, seorang Vice President, seorang GM, seorang Manager. Supervisor atau SuperExtendent atau Team Leader. Semua memerlukan kepemimpinan (*leadership*). Mulai dari level yang terendah sampai kepada level paling atas memerlukan *leadership skills.* Agar kinerja perusahaan anda lebih cemerlang membahana perlu memiliki pemimpin setiap fungsi organisasi yang unggul. Studi sudah membuktikan bahwa kunci fundamental kejayaan dan kebangkitan suatu bisnis adalah manusia (*people*) atau manejemen manusia (*employe management)*. Kalau peoplenya bagus, pemimpinnya bagus maka kinerja perusahaannya akan bagus dan cemerlang. Sebaliknya jika keadaan peoplenya menyedihkan dan pemimpinnya kacangan maka kinerja perusahaan akan termehek-mehek. Bagaimana kunci pengembangan manusia (*people*)? Kuncinya bergantung kepada anda semua sebagai Team Leader. Sebagai seorang GM, seorang Manager, Supervisor atau Super Extendent adalah orang yang mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka ini adalah orang yang paling berkompeten dan peranan kunci dalam mengembangkan people dalam suatu organisasi.Jadi kejayaan masa depan sebuah perusahaan itu ada di tangan mereka para pemimpin. Mudah-mudahan anda para pemimpin bisa memegang amanah itu

dengan penuh tanggung jawab. *QS : An-Nisa' : 58. "Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkanya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh Allah Maha Mendengar, Maha Melihat."*

Teori Kepemimpinan Situasional

Teori kepemimpinan situasional (*the situational leadership theory)* adalah teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh Paul Hersey, penulis buku *Situational Leader*. Dan Ken Blanchard, pakar dan penulis *The Minute Manager*, yang kemudian menulis pula buku Manajemen Prilaku Organisasi. Teori ini pada awalnya diintrodusir sebagai "*Life Cycle Theory of Leadership*". Sampai kemudian pada pertengahan 1970an berganti dengan sebutan "*Situational Leadership Theory*". Di akhir 1970an dan awal 1980an, masing-masing penulis mengembangkan teori kepemimpinannya sendiri-sendiri. Hersey mengembangkan *Situational Leadership Model I* dan Blancard mengembangkan *Situational Leadership Model II*.

Dr. Ken Blanchard

Dr. Paul Hersey

Definisi kepemimpinan situasional adalah teori kepemimpinan situasi berfokus kepada pengikut. Inti dari teori kepemimpinan situational bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin berbeda-

beda, tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya. Pemahaman mendasar dari teori kepemimpinan situasional berasumsi tidak adanya gaya kepemimpinan yang terbaik. Kepemimpinan yang efektif bergantung pada relevansitugas, dan hampir semua pemimpin yang sukses selalu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tepat. Efektivitas kepemimpinan bukan hanya soal pengaruh terhadap individu dan kelompok tapi bergantung pula terhadap tugas, pekerjaan atau fungsi yang dibutuhkan secara menyeluruh. Pendekatan kepemimpinan situasional fokus pada fenomena kepemimpinan dalam situasi yang unik. *QS : Al-Baqarah : 129. "Ya Tuhan Kami, utuslah di tengah mereka seorang Rasul dari kalangan mereka sendiri, yang akan membacakan kepada mereka ayat-ayat-Mu dan mengajarkan Kitab dan Hikmah kepada mereka, dan mensucikan mereka. Sungguh Engkaulah Yang Maha Perkasa, Maha Bijaksana."*

Dari cara pandang ini, agar efektif seorang pemimpin ia harus mampu menyesuaikan gayanya terhadap tuntutan situasi yang berubah-ubah. Teori kepemimpinan situasional bertumpu pada dua konsep dasar, yaitu : tingkat kesiapan/kematangan individu atau kelompok sebagai pengikut dan gaya kepemimpinan. Teori kepemimpinan situasional dari *Hersey* dan *Blanchard* mengidentifikasi empat level kesiapan pengikut dalam notasi R1 hingga R4. Tingkat kesiapan/kematangan pengikut ditandai oleh dua karakteristik sebagai berikut: Pertamakemampuan memiliki prilaku dan keinginan untuk diarahkan dan yang kedua memiliki kebebasan untuk memilih dan keinginan menggabungkan terhadap tugas tertentu.Berdasarkan kriteria mampu dan mau, maka diperoleh empat tingkat kesiapan/ kematangan para pengikut sebagai berikut:

High	Moderate		Low
R4	R3	R2	R1
Very capable and confident	*Capable but unwilling*	*Unable but willing*	*Unable and insecure*

R1: *Readiness 1,* Kesiapan tingkat 1 menunjukkan bahwa pengikut tidak mampu dan tidak mau mengambil tanggung jawab untuk melakukan suatu tugas. Pada tingkat ini, pengikut tidak memiliki kompetensi dan tidak percaya diri. *QS : Al-Baqarah : 13. "... Ingatlah, sesungguhnya mereka itulah orang-orang kurang akal, tetapi mereka tidak tahu."*

R2: *Readiness 2,* Menunjukkan pengikut tidak mampu melakukan suatu tugas, tetapi ia sudah memiliki kemauan. Motivasi yang kuat tidak didukung oleh pengetahuan dan keterampilan kerja yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas. *QS : At-Taubah : 60. "Sesungguhnya sadakah-sadakah (zakat) itu hanyalah untuk orang-orang fakir, orang miskin, amil zakat, yang dilunakkan hatinya (muallaf), untuk (memerdekakan) hamba sahaya, untuk (membebaskan) orang yang berhutang, untuk jalan Allah, dan untuk orang yang sedang dalam perjalanan, sebagai kewajiban dariAllah, Allah Maha Mengetahui, Maha Bijaksana."*

R3: *Readiness 3,* Menunjukkan situasi di mana pengikut memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas. Tetapi pengikut tidak mau melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpinnya. *QS : Al-Maidah :*

1. *"Apakah hukum jahiliah yang mereka (kehendaki)? (Hukum) apakah yang lebih baik dari pada (hukum) Allah bagi orang-orang yang meyikini (agamanya)."*

R4: *Readiness 4,* Menunjukkan bahwa pengikut telah memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas, disertai dengan kemauan yang kuat untuk melaksanakannya. *QS : Al-Baqarah : 3. "(Yaitu) mereka yang beriman kepada yang gaib, melaksanakan shalat, dan menginfakkan sebagian rezeki yang Kami berikan kepada mereka."*

Tingkat kesiapan/kematangan individu atau kelompok yang berbeda menuntut gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Hersey dan Blanchard memilah gaya kepemimpinan dalam perilaku kerja dan perilaku hubungan yang harus diterapkan terhadap pengikut dengan derajat kesiapan/kematangan tertentu. Perilaku Kerja menggunakan komunikasi satu-arah, tugas didiktekan, dan pemberitahuan pada pengikut tetang apa saja yang harus mereka lakukan, kapan, dan bagaimana cara melakukannya. Pemimpin yang efektif menggunakan tingkat perilaku kerja yang tinggi kebanyakan situasi, hanya sekedar saja di situasi lain. Perilaku hubungan menggunakankomunikasi dua arah, mendengar, memotivasi, melibatkan pengikut dalam proses pengambilan keputusan, serta memberikan dukungan emosional pada mereka. Perilakuhubungan juga diberlakukan secara berbeda di aneka situasi. Kategori dari keseluruhangaya kepemimpinan diatas diidentifikasi dalam 4 notasi, S1 sampai S4 yang merupakan kombinasi dari dua perilaku di atas.

Gambar. Situational Leadership Model by Paul Hersey and Ken Blanchard

Dalam teori pendekatan situasional, kepemimpinan yang efektif adalah bagaimana seorang pemimpin mengetahui keadaan, kemampuan ataupun sifat dari anak buah yang di pimpinnya. Kemudian pemimpin dapat menentukan perintah atau sikap terhadap anakbuah sesuai dengan keadaan ataupun kemampuan anak buahnya. Adapun gaya yang tepat di terapkan dalam keempat tingkat kematangan anak buah seperti yang telah dijelaskan Miftah Thoha dalam bukunya Kepemimpinan dalam Manajemen adalah sebagai berikut :

Instruksi (telling, directing), yaitu perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan rendah dukungan, karena gaya ini dicirikan dengan komunikasi satu arah. Pemimpin memberikan batasan peranan pengikutnya dan memberitahu mereka tentang apa, bagaimana, kapan, dan dimana melaksankan tugas. Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin. Pemecahan masalah dankeputusan diumumkan, dan pelaksanaannya diawasi secara ketat oleh pemimpin.

Konsultasi (selling), yaitu perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan tinggi dukungan, karena dalam menggunakan gaya ini, pemimpin masih banyak memberikan pengarahan dan masih membuat hampir sama dengan keputusan, tetapi hal ini diikuti dengan meningkatkan banyaknya komunikasi dua arah dan perilaku mendukung, dengan berusaha mendengar perasaan pengikut tentang keputusan yang dibuat, serta ide-ide dan saran-saran mereka. Meskipun dukungan ditingkatkan, pengendalian (*control*) atas pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.

Partisipasi (participating), yaitu perilaku pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan, karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusandipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya ini, pemimpin dan pengikut saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Komunikasi dua arah ditingkatkan, peran pemimpin adalah secara aktif mendengar. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pembuatan keputusan sebagian besar berada pada pihak pengikut. Hal ini sudah sewajarnya karena pengikut memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Delegasi, yaitu perilaku pemimpin yang rendah dukungan dan rendah pengarahan, karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan. Sekarang bawahanlah yang memiliki kontrol untuk memutuskan tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas. Pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahan untuk melaksanakanpenunjukan mereka sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan anak buahnya. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan tingkat kematangan anak buah. Jika anak buah kematangan rendah maka gaya kepemimpinan yang efektif adalah instruksi. Jika kematangan anak buah sedang bergerak dari rendah ke sedang maka gaya kepemimpinan yang efektif adalah konsultasi. Jika tingkat kematangan anak buah dari sedang ke tinggi maka gaya kepemimpinan yang efektif adalah partisipasi. Dan jika kematangan anak buah adalah tinggi maka gaya kepemimpinan yanng efektif adalah delegasi. *QS : Ali-Imran : 46. "Dan dia berbicara dengan manusia (sewaktu) dalam buaian dan ketika sudah dewasa dan dia termasuk diantara orang-orang yang shaleh."*

Teori Situasional Hersey dan Blanchard yaitu teori yang memfokuskan kepada pengikut. Menurut teori ini kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, bersifat tergantung pada kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya. Menurut Paul Hersey dan Blachard mengemukakan bahwa hubungan antara pemimpin dengan bawahannya berjalan melalui 4 (empat) tahap menurut perkembangan dan kematangan bawahan.

1. Gaya Penjelasan (*telling style*), yaitu pada saat bawahan pertama kali memasuki organisasi, orientasi tugas yang tinggi dan orientasi hubungan yang rendah paling tepat. Bawahan harus lebih banyak diberi perintah dalam pelaksanaan tugasnya dan diperkenalkan dengan aturan-aturan dan prosedur organisasi.
2. Gaya Menjual (*selling style*), yaitu pada tahap ini bawahan mulai mempelajari tugas- tugasnya. Kepemimpinan orientasi tugas yang tinggi masih diperlukan, karena bawahan belum bersedia menerima tanggung jawab yang penuh.

Tetapi kepercayaan dan dukungan pemimpin terhadap bawahan dapat meningkat. Di mana pemimpin dapat mulai menggunakan perilaku yang berorientasi hubungan yang tinggi.

3. Gaya Partisipasi (*participating style*), yaitu tahap ini kemampuan dan motivasi prestasi bawahan meningkat, dan bawahan secara aktif mulai mencari tanggung jawab yang lebih besar. Di mana perilaku pemimpin adalah orientasi hubungan tinggi dan orientasitugas rendah.
4. Gaya Pendelegasian (*delegating style*), yaitu tahap ini bawahan secara berangsur- angsur menjadi lebih percaya diri, dapat mengarahkan diri sendiri, cukup berpengalaman, dan tanggung jawabnya dapat diandalkan. Di mana gaya pendelegasian yang tepat yaitu orientasi tugas dan hubungan rendah.

S1: *Telling* (Pemberitahu), Gaya ini paling tepat untuk kesiapan pengikut rendah (R1). Ini menekankan perilaku tugas tinggi dan perilaku hubungan yang terbatas. Gaya kepemimpinan *telling,* kadang-kadang disebut *directing* adalah karakteristik gaya kepemimpinan dengan komunikasi satu arah. Pemimpin memberitahu individu atau kelompok soal apa, bagaimana, mengapa, kapan dan di mana sebuah pekerjaandilaksanakan. Pemimpin selalu memberikan instruksi yang jelas, arahan yang rinci, sertamengawasi pekerjaan secara langsung.

S2: *Selling* (Penjual), Gaya ini paling tepat untuk kesiapan pengikut moderat (R2). Ini menekankan pada jumlah tugas dan perilaku hubungan yang tinggi. Pada tahapan gayakepemimpinan ini seorang pemimpin masih memberi arahan namun ia menggunakan komunikasi dua arah dan memberi dukungan secara emosional terhadap individu atau kelompok guna memotivasi dan rasa percaya diri pengikut. Gaya ini muncul kalakompetensi individu atau kelompok meningkat, sehingga pemimpin perlu terus menyediakan sikap membimbing

akibat individu atau kelompok belum siap mengambil tanggung jawab penuh atas proses dalam pekerjaan.

S3: *Participating* (Partisipatif), Gaya ini paling tepat untuk kesiapan pengikut tinggi dengan motivasi moderat (R3). Ini menekankan pada jumlah tinggi perilaku hubungan tetapi jumlah perilaku tugas rendah. Gaya kepemimpinan pada tahap ini mendorong individu atau kelompok untuk saling berbagi gagasan dan sekaligus memfasilitasi pekerjaan dengan semangat yang mereka tunjukkan. Gaya ini muncul tatkala pengikut merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya sehingga pemimpin tidak lagi terlalubersikap sebagai pengarah. Pemimpin tetap memelihara komunikasi terbuka, tetapi kinimelakukannya dengan cenderung untuk lebih menjadi pendengar yang baik serta siap membantu pengikutnya. Tugas seorang pemimpin adalah memelihara kualitas hubunganantar individu atau kelompok.

S4: *Delegating* (Pendelegasian), Gaya ini paling tepat untuk kesiapan pengikut tinggi (R4). Ini menekankan pada kedua sisi yaitu tingginya perilaku kerja dan perilaku hubungan dimana gaya kepemimpinan pada tahap ini cenderung mengalihkan tanggungjawab atas proses pembuatan keputusan dan pelaksanaannya. Gaya ini muncul tatkala individu atau kelompok berada pada level kompetensi yang tinggi sehubungan dengan pekerjaannya. Gaya ini efektif karena pengikut dianggap telah kompeten dan termotivasipenuh untuk mengambil tanggung jawab atas pekerjaannya. Tugas seorang pemimpin hanyalah memonitor berlangsungnya sebuah pekerjaan. Dari keempat notasi di atas, tidak ada yang bisa disebut teroptimal setiap saat bagi seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif butuh fleksibitas, dan harus beradaptasi di setiap situasi.

Manajemen Situasional

Walaupun suatu organisasi bisnis telah memiliki seperangkat instrumen untuk mengendalikan perilaku sumber daya manusia di

dalamnya, melalui deskripsi tugas wewenang dan tanggung jawab, analisis dan spesifikasi tugas, SOP (Sistem Operation Procedure), sistem imbalan maupun tunjangan lainnya, namun tidak serta merta perilaku tersebut akan mengarah pada tujuan yang diharapkan, baik dalam pencapaian produktivitas maupun kinerja. Sudah sejak lama para pakar dan praktisi manajemen tertarik pada teori hirarki kebutuhan yang diajukan oleh *Abraham Maslow*. Dalam klasifikasi lebih sederhana dapat dibagi ke dalam dua bagian, yaitu kebutuhan Tingkat Rendah dan kebutuhan Tingkat Tinggi. Kebutuhan pertama lazim disebut sebagai kebutuhan kelangsungan hidup (pangan, sandang, papan, seks, rasa aman dan keterjaminan). Kebutuhan kedua dibagi menjadi tiga aspek, yaitu kebutuhan rasa memiliki dan sosial, penghargaan dan status, serta aktualisasi diri. Dalam memenuhi kebutuhan tingkat tinggi aspek pertama, sebagian dari kebutuhan tersebut dapat diperoleh dalam lingkup pekerjaan dan sebagian lagi dapat dipenuhi di luar lingkup pekerjaan. Adapun berkenaan dengan aspek kedua, kebutuhan akan penghargaan dan status, hal ini merupakan harapan manusia untuk mendapat pengakuan akan harkat nya sebagai insan manusia sekaligus penghargaan akan status sosialnya. Adapun yang berkenaan dengan aspek ketiga, kebutuhan akan aktualisasi diri yang merupakan kebutuhan manusia untuk mewujudkan segala kemampuan dan potensi dirinya menjadi suatu kenyataan guna mencapai kepuasan.

Dewasa ini organisasi bisnis terus menyesuaikan model dan cara beroperasi mereka untuk menerima kenyataan bahwa aspek-aspek kebutuhan tersebut perlu diakomodir ke dalam struktur organisasi. Organisasi tidak hanya diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhan tingkat rendah saja, tetapi sekaligus juga perlu memperhatikan kebutuhan tingkat tinggi manusia. Meskipun demikian teori *Abraham Maslow* tidak kebal dari sejumlah kritikan, diantaranya bahwa kebutuhan yang sudah terpenuhi belum tentu lebih memotivasi dibandingkan dengan kebutuhan yang belum terpenuhi. Sebagian

parakritikus mengatakan, para pekerja jauh lebih termotivasi oleh hal-hal yang ingin mereka miliki ketimbang oleh hal-hal yang telah mereka peroleh. Mungkin saja para pekerja mempertahankan hal-hal yang telah mereka peroleh, namun mereka akan lebih antusiasuntuk mendapatkan sesuatu yang belum mereka miliki. walaupun demikian, harus diakui Abraham Maslow telah menyadarkan pentingnya pengetahuan perihal berbagai aspek kebutuhan manusia yang dapat mempengaruhi prestasi dan kepuasan kerja.

Informasi lain menunjukkan kebutuhan manusia tidak selalu mengikuti alur hirarki, bisa saja seseorang dengan rasa aman yang belum terpenuhi tidak selalu berusaha mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Tetapi dapat pula terjadi meskipun belumterpenuhi secara maksimal kebutuhan tertentu meloncat untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Dalam rangka penyesuaian struktur organisasi dengan aspek-aspek kebutuhan manusia di dalam lingkup kerja, maka model perilaku organisasi dapat terus dikembangkan dalam rangka pengembangan pengetahuan di bidang manajemen. Modelyang dianut biasanya mengikuti asumsi tertentu tentang manusia dalam kaitannyadengan situasi di mana mereka hidup dan bekerja. Keempat model berikut ini paling tidakmewakili evolusi sejarah praktek manajemen selama 100 tahun ini, yang dialektikanya secara alami mengikuti pola-pikir alur hirarki kebutuhan yang diasumsikan oleh *AbrahamMaslow*. Evolusi tersebut tergambarkan di dalam model perilaku organisasi yang secaraumum dikenal sebagai model otokratis, model kustodial, model suportif, dan model kolegial.

Model Otokratis

Model Otokratis merupakan model yang sangat berakar di dalam sejarah praktek keorganisasian. Dalam model ini orientasi pekerja tentunya lebih patuh kepada sang bos,bukan kepada manajer sebagai pemangku jabatan hirarkis fungsional. Dampak psikologisnya para pekerja lebih bergantung kepada atasan, karena kekuasaan yang

dimilikinya untuk mengangkat, memberhentikan, memindahkan dan memerintah adalahmerupakan hal yang mutlak dari kekuasaan yang dimiliki sang bos. Meski model ini kurang manusiawi, namun melalui adanya kepatuhan para pekerja terhadap atasannya,fakta menunjukkan bahwa telah berhasil dibangun fasilitas jaringan jalan kereta api yangluas, pengoperasian pabrik-pabrik baja raksasa dan tak kalah penting terbangunnya peradaban industri yang berkembang dan dinamis. Meski model ini telah membuahkan hasil yang fenomenal, namun kelemahannya adalah telah terjadi biaya sosial yang tidak sedikit, antara lain para pekerja sering dibebani rasa tidak aman, perilaku frustrasi dan agresip, dengan melontarakan kekesalan mereka kepada keluarga dan tetangga, akibattidak dapat melampiaskan perasaan itu secara langsung kepada atasan mereka.

Model Kustodial

Pendekatan Model Kustodial yang bertumpu pada pendekatan ekonomi. Pendekatan manajemen terletak pada faktor uang sebagai alat untuk membayar upah dan tunjangan. Karena kebutuhan fisik para pekerja telah terpenuhi, maka para atasan merasa perlu untuk beralih ke pemenuhan kebutuhan rasa aman sebagai kekuatan memotivasi. Melalui pendekatan kustodial ini kebergantungan para pekerja beralih dari otoritas kekuasaan atasan ke sistem keorganisasian, sehingga tidak lagi berharap kepada atasan mereka untuk memperoleh imbalan. Organisasilah yang menyediakan jaminan dan kesejahteraan. Para pekerja dalam lingkungan kustodial secara psikologis tentunya semakin asik dengan imbalan dan faktor ekonomi yang mereka peroleh. Hasil dari pendekatan ini para pekerja memang terbina dengan baik, merasa gembira dan puasnamun bekerja tidak dengan motivasi tinggi, mereka bekerja cukup hanya dengan kerjasama secara pasif saja. Jangan sampai mereka dizalimi dibayar dengan harga yang murah, sehingga mereka merasa dirugikan. Maslahat utamanya, model kustodial menimbulkan rasa aman dan kepuasan bagi para

pekerja, namun mereka umumnya kurang termotivasi, atau tidak berusaha keras untuk berkembang mencapai kemampuanyang lebih baik yang dapat mereka lakukan.

Model Supportif

Dimana model ini lebih bergantung pada aspek kepemimpinan ketimbang kepada kekuasaan atau uang. Melalui kepemimpinan, para manajer berusaha menciptakan iklim untuk membantu para pekerja agar dapat tumbuh dan mencapai hal-hal yang dapat mereka lakukan bagi kepentingan organisasi. Pemimpim berasumsi bahwa pekerja pada hakikatnya tidak pasif atau sengaja mengabaikan kebutuhan organisasi, adapun jika mereka bersikap agak negatif terhadap kebutuhan organisasi, lebih dikarenakan iklim kerja yang tidak cukup mendukung dan kondusif. Pada dasarnya manusia bersifat adil, mereka mau melaksanakan tugas, memberi kontribusi, dan meningkatkan kemampuan diri sendiri apabila kesempatan disediakan oleh atasan mereka. Melalui model suportif ini manajer dapat mendukung prestasi kerja bawahan, tidak hanya melalui upah dan tunjangan semata sebagaimana terdapat dalam pendekatan kustodial. Oleh karena itu dampak psikologis yang timbul adalah munculnya perasaan keikutsertaan dan keterlibatan tugas dalam organisasi. Para pekerja jauh lebih termotivasi diakibatkan oleh terpenuhinya kebutuhan akan status dan pengakuan organisasi yang memunculkan kesadaran bekerja secara produktif. Pendekatan ini bergantung pada gaya kepemimpinan di tempat kerja, yaitu bagaimana cara atasan berhubungan dengan bawahan atau mitra kerja. Dalam hal ini sejauh mana para manajer dapat membantu para pekerja dalam menanggulangi masalah dan penyelesaian pekerjaan.

Sebuah survei di Amerika Serikat terhadap para manajer menengah melaporkan, bahwa 90% mereka setuju terhadap gagasan pokok pendekatan suportif dalam mengelola perilaku organisasi. Model suportif cenderung lebih efektif diterapkan di negara-negara

berkembang yang telah mulai menerapkan teknologi canggih ketimbangdi negara-negara yang kurang berkembang, dan hal ini dikarenakan adanya perbedaankebutuhan dan kondisi sosial yang berbeda di masing-masing negara tersebut.

Model Kolegial

Model ini lebih mendasarkan pada sebuah "konsep tim-kerja" yang lebih terasa manfaatnya dalam situasi kerja tertentu, seperti pada kegiatan Litbang dan dunia perkuliahan di perguruan tinggi. Peran atasan dipandang lebih setara sebagai pekerja, rekan kerja, dan pemimpin kerja ketimbang sebagai seorang pemberi perintah kerja atauselaku bos. Maka fungsi atasan di sini adalah pendamping yang membentuk tim kerja solid serta melakukan pembagian kerja, mereka bekerja atas dasar dorongan kewajibandari dalam diri sendiri untuk mempersembahkan kualitas pekerjaan yang terbaik bagi orang lain, apakah hal itu diawasi atau tidak. Para pekerja terdorong oleh kewajiban untuk memenuhi standar kualitas kerja yang akan menimbulkan penghargaan bagi pekerjaan dan organisasi mereka. Dampak psikologis melalui model kolegial terbentuknya " disiplin diri" para pekerja. Para pekerja menertibkan diri mereka sendiri untuk berprestasi dalam suatu tim-kerja, seperti dilakukan oleh para pemain sepak bolayang berusaha mematuhi standar pelatihan dan aturan permainan. Maka dalam lingkungan situasi kerja ini, para pekerja biasanya merasakan adanya pemenuhan kebutuhan, kontribusi, penghargaan, dan perwujudan diri (*self actualization)*. Agaknya evolusi sejarah praktek-praktek manajemen tersebut ternyata berlangsung mengikuti pola tahapan alur hirarki kebutuhan teori Maslow. *QS : Al-Maidah : 2. " Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksa-Nya."*

Tentu saja kita tidak boleh apriori bahwa model tertentu merupakan yang terbaik dalam jangka panjang. Dengan perkataan lain tidak ada model yang secara permanen merupakan model terbaik. Sedangkan yang terbaik adalah pengetahuan dan pemahaman seorang pemimpin secara aktual terhadap perilaku manusia dalam lingkungan yang bersangkutan di mana mereka bekerja. Maka yang terpenting adalah bagaimana mengidentifikasi model yang diterapkan dengan kesungguhan, yang kemudian dilakukan penilaian dan mengukur keefektivannya. Dalam hal ini para pemimpin tentunya memiliki dua tugas pokok, pertama mengidentifikasi seperangkat nilai baru pada saat model dikembangkan, yang kedua adalah mempelajari dan menerapkan keterampilan perilaku yang konsisten dengan nilai-nlai tersebut. *QS : An-Nisa' : 122.“ Siapakah yang lebih benar perkataannya dari pada Allah?"*

Dalam era kemajuan pesat di bidang ICT dan sistem informasi manajemen, khususnya bagi para manajer tingkat atas dalam suatu organisasi raksasa yang rumit, tidak mungkin lagi mereka dapat bertindak secara otokratis dalam artian tradisional untuk mencapai kinerja prima. Masalahnya para manajer tidak mungkin lagi mengetahui seluruh hal dan proses yang terjadi di dalam organisasinya. Keempat model ini mungkin masih dapat dimanfaatkan sesuai dengan tuntutan situasi kontigensial, namun disaat kemajuan pengetahuan ilmu manajemen terus meningkat dan berkembang maka penerapan model yang lebih mutakhir akan lebih banyak dipergunakan. Apabila pemimpin mereka kurang resfect terhadap perubahan untuk menggunakan hal yang lebih baru, akan melemahkan perusahaan yang telah besar dan berkembang. *QS : Al- Anbiaya : 2. "Setiap ayat-ayat yang baru dari Tuhan mereka diturunkan kepada mereka, mereka mendengarkannya sambil bermain-main."*

Sebagaimana dikemukakan oleh *Fiedler*, "tampaknya akan lebih memenuhi harapan apabila kita senantiasa belajar mengetahui situasi

di mana kita dapat menunjukkan prestasi terbaik, yaitu dengan memodifikasi situasi untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan kita". Oleh karena itu *Fiedler* tertarik untuk mengembangkan falsafah perekayasaan organisasi (*organizational engineering*) di dalam manajemen, dengan prinsip "lebih mudah mengubah lingkungan kerja seseorang ketimbang mengubah kepribadian atau gaya seseorang dalam berhubungan dengan orang lain". Menurut hemat penulis perubahan kedua arah perlu dilakukan, baik terhadap individu maupun terhadap lingkungan dengan mengupayakan perubahan-perubahan tertentu atas gaya kepemimpinan dimana aspek-aspek situasional secara interaktif juga berubah.Kita setuju dengan pendapat *Fiedler* bahwa aspek-aspek situasional yang dihadapi para manajer tersebut dapat dimodifikasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinan yang dikehendaki. *QS : Al-Isra' : 77. "(Yang demikian itu) merupakan ketetapan bagi para Rasul Kami yang Kami utus sebelum engkau, dan tidak akan engkau dapati perubahan atas ketetapan Kami."*

Menurut pendapat *Fiedler* keberhasilan dalam hal ini akan bergantung pada pelatihan kepemimpinan, yaitu sejauh mana mereka dapat mendiagnosis gaya kepemimpinan mereka sendiri berikut aspek-aspek situsional lainnya. Jika para pemimpin telah mampu mengidentifikasi dan menafsirkan aspek-aspek tersebut secara akurat maka mereka dapat menentukan apakah perubahan dapat dilakukan atau tidak. Selanjutnya dalam mendiagnosis situasi, hubungan antara atasan dengan bawahan merupakan faktor kunci yang perlu diperhatikan. Masalahnya apabila bawahan telah memutuskan untuk tidak bersedia mengikuti keinginan seorang atasan, apapun yang dipikirkannya, keputusan-keputusan atasan tersebut akan menjadi tidak efektif jika faktor kunci tadi kurang diperhatikan. Dikatakan oleh *Edgar H. Schein* pemimpin yang berhasil haruslah seorang pendiagnosis yang baik dan dapat menghargai semangat pengkajian."Dengan kata lain, seorang pemimpin haruslah memiliki keluwesan pribadi dan kualifikasi kemampuan yang diperlukan untuk

mengimprovisasi dirinya sendiri, terutama apabila kebutuhan dan motif bawahannya berbeda-beda. Berbeda tingkat latar belakang, suku, tingkat pendidkan, lingkungan yang membentuk dan kemampuan. Maka hendaknya mereka harus diperlakukan secara berbeda-beda pula. *QS : Al-Anam : 132. "Dan masing- masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan. Dan Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan."*

Kunci penerapan kepemimpinan situasional adanya pemahamam yang akurat terhadap tingkat kematangan berkenaan dengan kompetensi dan kedewasaan pribadi bawahan. Sebaliknya jika bawahan cenderung tidak matang, maka gaya memimpin dengan arahan berikut ketegasan instruksi atau tugas lebih tepat untuk mencapai tingkatproduktivitas yang diharapkan. Bagi para pekerja belum mencapai tingkat kematangan yang baik, seyogyanya diimbali oleh penguatan positif (*reinforcement*) dan dukungan sosio-emosional atau empati untuk meningkatkan motivasi para pekerja. Berbeda dengan para pekerja yang telah mencapai tingkat kematangan yang tinggi, para pemimpin dapat menurunkan kadar pengendalian terhadap aktivitas para pekerja dan begitu juga menurunkan kadar pengendalian dukungan sosio-emosional atau empati. Para pekerja yang sudah sangat matang dapat diberi keleluasaan untuk bekerja secara mandiri. Dalam kepemimpinan situasional, partisipasi pemimpin sebagai suatu pendekatan teknik manajerial memiliki peluang keberhasilan lebih besar, khususnya ketika orang bergerak dari tingkat kematangan yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Pemimpin harus memiliki pengetahuan tengtang hal ini. Bukan pemimpin yang jahat saja akan menyesatkan anggotanya, tetapi pemimpin yang tidak memiliki pengetahuan juga bisa menyesatkan pengiutnya. *QS : Al-Azab : 67. "Dan mereka berkata, "Ya Tuhan kami, sesungguhnya kami telah mentaati para pemimpin dan para pembesar kami, lalu mereka menyesatkan kami dari jalan (yang benar)."*

Maka gaya kepemimpinan situasional dan tingkat kematangan para pekerja merupakan suatu hal yang bergerak secara dinamis, dimana berbagai penyesuaian danintervensi perlu dilakukan sebagai suatu seni dalam memotivasi, dalam upaya menjagakinerja bisnis dan stamina pekerja secara keseluruhan. Sebagai pamungkas dari paparan di atas, sejauh mana kita telah memperhatikan kaidah-kaidah tersebut pada organisasi di mana kita bekerja dan mengabdi, sehingga adanya peningkatan yang lebihbaik. *Q.S. Al Insyiqaq: 19. "Sesungguhnya kamu akan melalui jalan (naik) setingkat demi setingkat."*

Keunggulan pada Human Capital

Pengaruh globalisisi begitu cepat dan tidak bisa dibendung. Dimana barang-barangdari satu negara masuk dengan mudah ke negara lain hampir tidak ada hambatan lagi tehadap bea masuk. Apalagi kalau sudah berlaku pasar bebas secara menyeluruh, tidak ada lagi penghalang. Apabila barang berkwalitas, layanan pelanggan melebihi preferensipelanggan dan harga bersaing, maka produk akan menang dalam kancah persaingan. Transportasi berbagai moda dengan harga semakin terjangkau saling bersaing menyebabkan orang dengan mudah berpindah dari satu tempat ke tempat lain. Dari satu kota ke kota lain. Bahkan dari satu negara ke negara lain terutama dengan diberlakukanbebas visa di banyak negara hambatan perjalanan hampir tidak ada. Ditambah lagi perkembangan teknologi infromasi yang luar biasa pesat. Melalui internet dan gezet anda informasi dalam bilangan detik sudah biasa diakses dan berada di tangan anda atau tersebar ke seluruh dunia. Orang bisa terkenal dalam waktu singkat, produk bisa dikenaldengan cepat, perusahaan bisa berkembang meroket. Saat ini apa saja bisa dikenal secara instant. Sebaliknya nama seorang bisa hancur dalam sekejab, produk bisa dibenci secara mendadak, reputasi perusahaan bisa anjlok dalam waktu seketika. Apa saja bisa jatuh dalam sesaat, melalui pengguna sosial media. *QS : Hud : 5. "Ingatlah, sesungguhnya mereka (orang-orang munafik)*

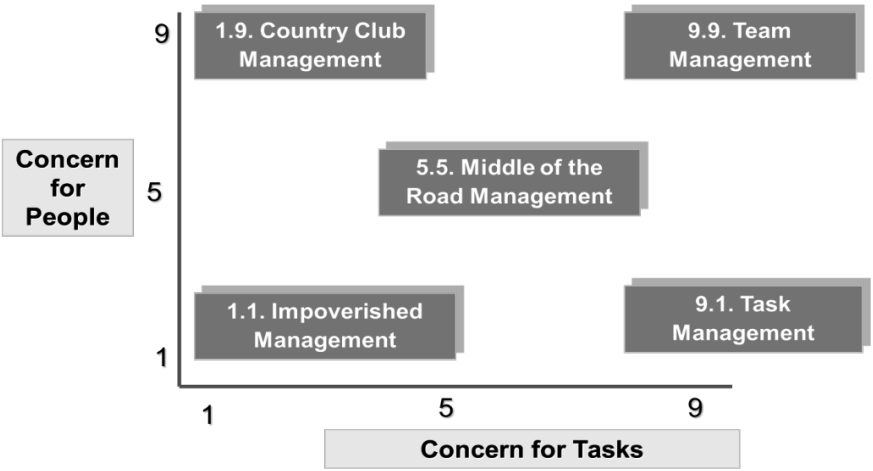
memalingkan dada untuk menyembunyikan diri dari dia (Muhammad). Ingatlah ketika mereka menyelimuti dirinya dengan kain, Allah mengetahui apa yang mereka sembunyikan dan apa yang mereka nyatakan, sungguh, Allah Maha Mengetahui (segala) isi hati."

Jepang adalah negara yang tidak banyak memiliki sumber daya alam. Bahkan negaranya terkenal sebagai negara yang selalu digoncang gempa dan badai. Kalah dalam perang dunia ke-II bukannya membuat Jepang jadi terpuruk, tetapi membuat negaranya bangkit. Karena pemimpinnya tidak ingin bangsa Jepang menjadi bangsa pecundang, kalah perang jadi terhina. Dengan budaya disiplin yang dimiliki bangsanya industrinya bangkit, terutama industri otomotif dan mengalahkan industri-industri yang dimiliki oleh negara-negara pemenang perang dunia-II. Produk-produk otomotif terkenalseperti Toyota, Honda, Suzuki, Mitsubitshi, Nissan menguasai pasar otomotif dunia mengalahkan produk otomotif Eropa. Demikian pula Korea Selatan terkenal dengan budaya kerja bangkit dengan perkembangan industrinya, terutama Industri Elektronik dan Otomotif. Kita kenal produk-produk elektronik seperti Samsung, LG bisa mengalahkan produk-produk Eropa dan Jepang. Begitu pula produk otomotifnya sepertiMerek KIA, Hunday banyak di pasar internasional. Singapura adalah sebuah negara kota hanya berpenduduk sekitar 4 juta jiwa. Hampir tidak punya sumber daya alam sama sekali bahkan pulaunya dulu dikenal sebagai sarang penyamun bajak laut yang beroperasi di Selat Malaka. Sekarang Singapura menjadi negara kaya di Asia Tenggaradengan tingkat pendapatan perkapita yang tinggi. Kemajuan yang mereka peroleh memenangkan persaingan adalah karena kemampuan HRC (*Human Resources Capital*) yang mereka miliki. Kemampuan mereka mengembangkan para pemimpin setiap unit organisasi sehingga mereka unggul dalam persaingan. *QS : Hud : 61. ".... Dia telah menciptakanmu, dari bumi (tanah) dan menjadikanmu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan kepada-Nya, kemudian bertaubatlah kepada-Nya. Sesungguhnya Tuhanku sangat dekat (rahmat-Nya) dan memperkenankan (do'a) hamba-Nya."*

Manajemen Kepemimpinan

Dari gambar dibawah ini dapat dilihat bahwa bisa dibahas berbagai tema tentang *Grid of Leader*. Banyak studi membuktikan bahwa banyak karyawan *resign* karena TeamLeadernya, mungkin karena tidak bijak (*wise*), tidak mumpuni (*uncompetence*), tidak kredible, sehingga karyawan anda *resign*. Itulah sebabnya mengapa memberdayakan pemimpin merupakan hal yang sangat penting. Perhatikan ada dua sumbu. Kalau anda sebagai pemimpin sebenarnya anda hanya berhadapan dengan dua pilar, yaitu anda berhadapan dengan *people* atau manusia dan anda berhadapan dengan *tasks* atau tugas atau pekerjaan. Apabila anda mampu menyatukan kedua hal ini akan menyebabkan anda menjadi leader yang hebat dan dikenang. Jadi anda bisa fokus padapeople atau anda fokus pada tasks tugas. Bagaimana seharusnya seorang leader dalambertindak dengan mengendalikan aspek tugas dan aspek manusia sangat diperlihatkan. Dari gambar grafik tersebut dapat dikelompokkan ada 5 tipe manajemen pemimpin dalamaspek tugas dihubunganken dengan aspek manusia, yaitu :

1. Manajemen Klub Negeri (*Country Club Management*)
2. Manajemen Tugas (*Tasks Management*)
3. Majemen Kelompok (*Team Management*)
4. Majemen Brekele (*Impoverished Management*)
5. Manajemen Peta Langkah Pertengahan (*Middle of The Roadmap Management*)



Gambar. Gaya Manajemen Pemimpin Berdasarkan Aspek Tugas dan Manusia

1.9 Manajemen Klub Management

Pimpinan seperti ini fokus telalu banyak kepada aspek relasi (*people*). Ia lebih banyak menjaga keharmonisan sesama karyawan, tetapi mengabaikan aspek tugas (*task*), tidak menjaga target-target. Aspek manusia tinggi, tetapi aspek tugas rendah (*Country Club Management*). Akibatnya kinerja unit rendah. Misalnya seorang atasan baik, ramah dan *frendly*. Bila ngobrol selalu enak. Tidak terlalu ketat terhadap tugas- tugas, tidak suka marah. Tidak marah walau anak buah terlambat, prestasi anak buah rendah. Lebih suka kongko-kongko dengan anak buahnya atau santai-santai sambil minum kopi, kemudian jalan-jalan. Bagi karyawan sebagai bawahan merasa senang dantenang-tenang saja, karena tidak dituntut macam-macam pekerjaan dan tidak yang berat-berat. Tetapi pada akhir tahun penilaian kinerja unitnya jeblok, tidak mencapai target, semua karyawan yang berada di bawah unit tersebut kena imbasnya. Kemungkinan bisa macam-macam, tunjangan prestasi dipotong, tidak memperolehkenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat ditunda dan lain-lain. Jangan sampai terjadi seperti ini, unit yang dipimpin pemimpin ini mengalami bencana. Semua mengalamikerugian.

9.1 Task Manajement

Kebalikan dari gaya manejemen sebelumnya adalah pimpinan hanya fokus terlalu banyak kepada aspek tugas (*Tasks Management*), hasil, kerjanya keras dan mengabaikan aspek manusia, aspek moral, aspek emosi, tidak ada sentuhan-sentuhanpersonal. Setiap saat bicara tugas. Ketemu bicara target tidak pernah sama sekali membahas aspek bukan tugas. Ia tidak peduli terhadap aspek manusia. Karyawan diperlakukan seperti robot bukan seperti manusia atau layaknya seperti mesin. Atasan seperti ini tidak akan pernah menanyakan tentang diri anda, kesulitan anda, keluarga anda. Padahal manusia perlu sentuhan emosi, aspek personal juga. Yang penting baginya adalah pencapaian target, Walaupun mungkin target tercapai, tetapi karyawanyalama-lama capek, bosan, stress atau bisa sakit. Hasil kenerja biasanya juga tidak terlalu optimal. Hal ini sama jeleknya dengan yang sebelumnya, karena hari-hari hanya berbicara tugas, keinerja, target saja. Karyawan bisa banyak yang tidak tahan, sehingga banyak yang keluar (*resign*).

9.9 Team Management

Ini yang paling ideal. Pimpinan disamping memperhatikan aspek tugas, aspek pekerjaan tetapi ia juga memperhatikan aspek manusia sama porsinya secara seimbang(*Team Management*). Memberikan ruang untuk berdialog dan berkusi. Pimpinan seperttiini perhatian kepada kinerja, terhadap target-target dan tugas-tugas perusahaan. Apabila menyangkut tugas dia bisa galak. Disaat yang sama ia juga perhatian dan lembut terhadap masalah-masalah karyawan. Bisa bercanda, ngombol bersama dengan bawahan sambil santai, perhatian (*care*) terhadap anak buah mau menanyakan masalahpribadi atau keluarga kita sebagai karyawan. Dengan demikian karyawan merasa tenang, tidak tegang, enjoy dan merasa diperhatikan. Kemudian mampu memberikan motivasi, sehingga kinerja karyawan meningat. Kalau kita punya atasan yang baik sepertiini biasanya terus teringat yang selalu

dikenang, selalu tergiang-ngiang dan menjadi pemimpin legendaris. Sebaiknya anda menjadi leader yang seperti ini tangguh dan berhasil.

1.1 Management Improverished (Majemen Brekele)

Yang paling menyedihkan adalah pimpinan tipe yang keempat ini. Pimpinan Manajemen Brekele (*Impoverished Management*) atau manajemen abal-abal. Sudah tidak bisa menetapkan target, tidak bisa menyelesaian tugas-tugas, tidak perhatian terhadap kinerja, tidak perduli dengan tujuan orgnisasi dan juga tidak bisa mengelola manusianya. Gagal membangun sprit tim, tidak ada sentuhan personal, tidak perduli dengan bahwahan, tidak ambil pusing dengan kesulitan karyawan. Akibatnya kinerja unit menjadi amburadul. Akhir tahun kinerja hancur, karyawan mengeluh merasa tidak diperdulikan. Prestasi rendah, mungkin kenaikan gaji berkala di tunda, pangkat terhambat, dan lain-lain. Ini benar-benar menjadi bencana semuanya. Pemimpin sepertiini akan diingat sepanjang masa, karena keburukannya. Pimpinan seperti ini adalah pemimpin yang sangat lemah tidak layak menjadi pemimpin dan sebaiknya diganti. *QS : Al-Qashas : 41. "Dan kami jadikan mereka para pemimpin yang mengajak (manusia) ke neraka, dan pada Hari Kiamat mereka tidak akan ditolong."*

5.5 Middle of The Road Management

Meskipun pimpinan seperti ini memperhatikan aspek tugas sekaligus juga perhatian terhadap pribadi karyawan, namun ukurannya berlum optimal dan kurang memadai. Tipe pemimpin seperti ini selah-olah kurang serius dalam menjalankan tugas dan kepada karyawan juga belum terlalu perhatian secara penuh. Pimpinan yang hanya mencari kondisi aman-aman saja, tidak memiliki ambisi yang kuat agar prestasi dirinya menjadi ingatan karyawannya. Tidak mau bersaing untuk mengwujudkan mimpinya agar prestasi unitnya melebihi unit kerja yang lain. Orang seperti ini adalah pemimpin

yang lemah. Ia merasa tidak perlu bekerja keras, meskipun hubungan dengan karyawan masih baik. Kelihatan dari cara bekerjanya tidak secara serius ingin mencapai prestasi. *QS : An-Nisa' : 9. "Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah dibelakang mereka yang mereka kuatir terhadap (kesejahteraan)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar."*

Tugas Seorang Pemimpin (*Leader*)

Agar seorang pemimpin berhasil dalam menjalankan misinya sebagai pemimpin ada 5 elemen kunci yang dapat dikolaborasikan, secara serentak dan simultan agar anda menjadi pemimpin yang tangguh, yang akan dikenal oleh anak buah anda, membawa keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, yaitu :

1. Pemimpin sebagai Pencipta Visi (*Leader as Vision Creator*)
2. Pemimpin sebagai Pembangun Team (*Leader as Team Builder*)
3. Pemimpin sebagai Pembagi Tugas (*Leader as Task Alocator*)
4. Pemimpin sebagai Pembangun Manusia (*Leader as People Developer*)
5. Pemimpin sebagai Motivator (*Leader as Motivation Stimulator*)

BAB 21

PEMIMPIN SEBAGAI PENCIPTA VISI

(Leader as Vision Creator)

"Katakanlah, "Maukah aku kabarkan kepadamu apa yang lebih baik dari demikian itu?" Bagi orang-orang yang bertakwa, di sisi Tuhan mereka (tersedia) surga-surga yang sungai-sungai mengalir di bawahnya, mereka kekal di dalamnya dan pasangan-pasangan yang suci, serta ridha Allah.

Dan Allah Maha Melihat hamba-hamba-Nya."(QS : Ali Imran 15)

Pengantar

Sebagai seorang pemimpin harus seorang yang Visioner. Bukan seorang penghayal yang tidak bisa mewujudkan mimpinya. Visi seorang pemimpin bisa menjadi kenyataan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan. Jika perusahaan anda adalah perusahaan yang besar pemimpinnya harus mampu membayangkan seberapa besar perusahaan yang dia pimpin 10 sampai 15 tahun mendatang. Apakah 2 kali lebih besaratau 3 kali dari yang ada sekarang. Visi ini anda rencanakan harus sejalan dengan Visi Akhirat anda. Jika tidak sesuai anda hanya memperoleh kesenangan dunia. Visi JangkaPanjang anda bisa anda bagi menjadi beberapa periode Visi yang lebih pendek, kita sebut Visi Jangka Menengah dalam periode 3 sampai 5 tahun ke depan dan visi jangkapanjang 10 atau 15 tahun mendatang. Kami ingatkan kembali Visi perusahaan hanya mendapatkan dunia saja jika tidak dihubungkan dengan Visi Akhirat. Anda tidak mendapatkan bagian Akhirat. Tidak mungkin satu tujuan dapat dicapai sekaligus denganjalan yang berbeda. Secara manajemen beberapa tujuan dapat dicapai sekaligus apabila tujuannya sejalan. *QS : Hud : 16. "Itulah orang-orang yang tidak memperoleh (sesuatu) di akhirat kecuali neraka, dan sia-sialah di sana apa yang telah mereka usahakan (di dunia) dan terhapuslah apa yang telah mereka kerjakan."*

Pimpinan yang memiliki Visi tentulah seorang yang memiliki wawasan luas, pengalaman banyak, orang bijak dan punya pengetahuan mendalam, khususnya di bidang yang digelutinya.

Pembuatan Visi dan Misi perusahaan bagi seorang pimpinan visioner perlu mengetahui terlebih dahulu situasi Lingkungan Perusahaan. Perubahan Lingkungan Eksternal, Perubahan Lingkungan Industri dan Kapabilitas Internal Perusahaan itu sendiri? Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut seorang Pemimpin Visioner akan mampu membuat Visi dan Misi yang ambisius dalam menangkap peluang terhadap perubahan lingkungan eksternal dengan menggunakan kekuatan sumber daya perusahaan. Seorang pemimpin mampu menakar kekuatan kapabilitas internal perusahaan yang dipimpinnya, ia menyadari kelemahan yang dimiliki perusahaan. Apakah perusahaan yang dipimpinnya sanggup melakukan ekspansi sekarang atau harus menunggu. Dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan apakah lebih baik bertahan atau menyerang. Atau lebih baik menghindari ancaman lingkungan eksternal yang dapat mengancam perusahaan.

Apabila Visi dan Misi perusahaan sudah dirumuskan langkah berikutnya adalah pimpinan akan merumuskan Sasaran Jangka Panjang dan Strategi Umum Perusahaan untuk jangka waktu 10 - 15 tahun mendatang. Kemudian memilih strategi apa yang paling tepat digunakan. Selanjutnya Sasaran Jangka Panjang diturunkan lagi menjadi Sasaran Jangka Menengah dan Strategi Jangka Menengah dengan periode yang lebih pendek, 3-5 tahun mendatang. Agar apa yang telah anda rumuskan sebagai seorang pemimpin dapat dioperasionalkan, maka anda akan membuat sasaran tahunan dan strategi operasional tahunan dalam bentuk program kerja. Karena masa yang akan datang selalu mengalami perubahan, penuh ketidak pastian dan memiliki resiko kegagalan. Agar resiko itu dapat diperkecil dalam menangkap peluang para akhli sudah merumuskan metode-metode yang dapat digunakan. Untuk dapat merumuskan Sasaran dan Strategi yang akan gunakan di sini seorang pimpinan akan dibantu dengan menggunakan alat bantu analisa SWOT (*Strenth-Weakness-*

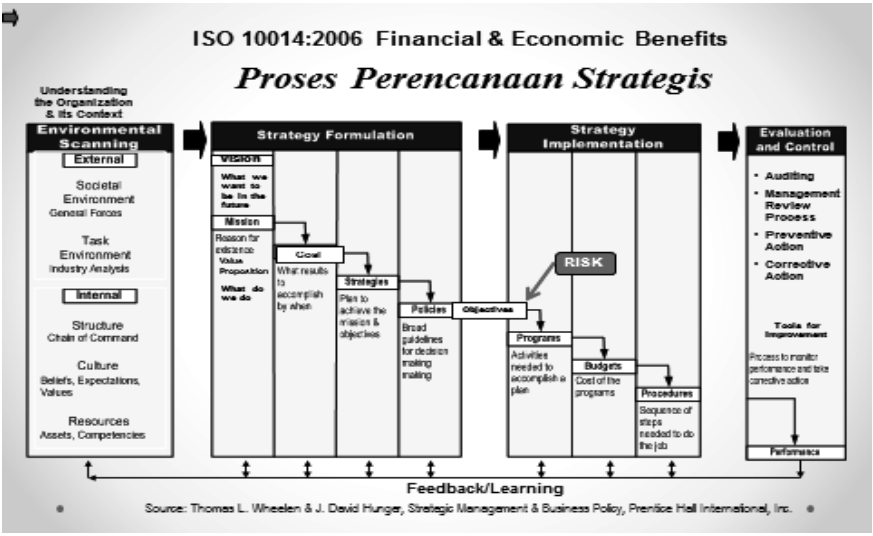
Opportunity-Treath). atau TOWS (*Treath-Opportunity-Weakness- Strenth)*. *QS : Luqman : 34. "…. Dan tidak ada seorangpun yang dapat mengetahui (dengan pasti) apa yang akan dikerjakannya besok. Dan tidak ada seorangpun yang dapat mengetahui di bumi mana dia akan mati. Sungguh, Allah Mengetahui, Maha Mengenal."*

Apabila sasaran, strategi dan program kerja sudah dirumuskan seorang pimpinan membuat tolak ukur kinerja yang terukur (*Goals Setting*), sehingga setiap saat kinerja anda dapat diukur tingkat keberhasilannya. Penilaian kinerja ada yang dilakukan pertahun, per tiga bulan, setiap bulan, setiap minggu atau dilakukan secara harian. Pengawasannya bisa dilakukan secara berkesinambungan, sehingga tingkat keberhasilannya bisa dipantau terus. Berikutnya anda merumuskan rencana aksi (*Action Plan)* atau program aksi (*Action Programe*) apa yang harus dilakukan agar Visi perusahaan anda tercapai. Setelah itu anda merumuskan atau anda formulasikan cara anda menjalankannya, cara anda melakukan eksekusi (*execution)* dan yang tidak kalahpentingnya adalah bagaimana cara melakukan monitoring maupun evaluasi (*monitoring and evaluation*) terhadap apa yang telah dilakukan apakah sesuai dengan yang direncanakan. Monitoring dan Evaluasi ini merupakan langkah untuk melihat tingkat keberhasilan. Kalau langkah ini tidak dilakukan, maka program anda hanya berupa konsep di atas kertas saja. Alias tidak ada artinya karena tidak dijalankan atau tidak dieksekusi. *QS : Hud : 93. "Dan wahai kaumku! Berbuatlah menurut kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan ditimpa azab yang menghinakan dan siapa yang berdusta. Dan Awasilah (tunggulah)! Sesungguhnya aku bersamamu adalah pengawas (orang yang menunggu)."*

Menyusun Perencanaan Strategis

Menyusun perencanaan strategis dari suatu unit organisasi adalah menjadi tugasutama dari seorang leader, seorang leader harus lihai dan terampil dalam menyusun perencanaan strategis dari unit

organisasi yang dipimpinnya. Adapun tahapan penyusunan strategis dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar Proses Perencanaan Strategis

Secara umum penyusunan perencanaan strategis dari suatu unit organisasi dapatdilakukan melalui empat tahapan yakni :

1. Pada tahap pertama dengan melakukan analisis lingkungan baik internal maupuneksternal perusahaan, hal ini dilakukan guna mengetahui sejauhmana kekuatan dan kelemahan oragnisasi yang kita kelola dibandingkan dengan lingkungan luarnya, dan juga untuk mengetahu sejauhmana peluang dan ancaman. Sehinggadengan demikian dapat dirumuskan Visi, misi dan tujuan dari organisasi yang kitakelola.
2. Tahap kedua adalah dengan menyusun dan mengembangkan strategi formulasi,yakni memilih pilihan strategi yang cocok, tepat sesuai situasi dan kondisi dari unitorganisasi yang kita kelola. Output dari pilihan strategi ini adalah Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Key Performance Indikators (KPI), dimana yang akanditurunkan kedalam strategi implemntasi.

3. Setelah RKA dan KPI ditetapkan oleh pimpinan maka dapat menyusun bagaimana strategi implementasinya yang diterjemahkan kedalam unit-unit kerja operasional, bagaimana penganggarannya prosedurnya dan lain sebaginya.
4. Tahap keempat adalah tahap untuk melakukan control dan evaluasi terhadap seluruh proses yang terjadi, bilamana ada target yang tidak tercapai maka dapat dilakukan evaluasi dimana letak kesalahanya.

Analisa SWOT

Analisis SWOT merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengindentifikasi faktor-faktor Lingkungan Luar Perusahaan berupa Peluang (*Opportunity = O)* dan Ancaman (*Theath = T*). Sedangakan Kapabilitas Internal berbicara tentang Kekuatan (*Strength = S)* dan Kelemahan (*Wiakness = W*) Perusahaan. Mencari kesesuaian keempat faktor tersebut untuk merumuskan strategi. Seorang pemimpin mengasumsikanbahwa suatu strategi yang efektif mampu memaksimalkan Kapabilitas Internal dengan Kekuatan (S) untuk menangkap Peluang (O), disebut strategi SO atau strtaegi *aggresive*.Jika perusahaan memiliki kelemahan (W) tetapi masih banyak peluang (O) bisa menggunakan WO atau strategi *stabilitas.* Selanjutnya jika perusahaan memiliki kelemahan (W) dan banyak ancaman (T) gunakanlah strategi WT atau strategi *defensive*.Selanjutnya apabila perusahaan memiliki kekuatan (S), tetapi banyak ancaman digunakan strategi ST atau strategi *diversifikasi*. *QS : An-Nisa' : 108. "Mereka dapat bersembunyi dari manusia, tetapi mereka tidak dapat bersembunyi dari dari Allah, karena Allah beserta mereka, ketika pada suatu malam mereka menetapkan keputusan rasia, yang tidak di rihai-Nya. Dan Allah Maha Meliputirerhadap apa yang mereka kerjakan."*

Kalau diterapkan secara akurat, asumsi sederhana ini akan memiliki dampak yangbesar dalam merencanakan strategi yang berhasil. Adakalanya analisa ini disebut analisa TOWS Kedua analisa

ini sepintas kelihatan sama, tidak ada beda dengan analisa SWOT, seperti hanya membalik huruf saja. Perbedaannya lebih kepada falsafahnya. Dengan menggunakan analisa TOWS di mana perusahaan lebih fokus danlebih aktif menangkap peluang dengan mengurangi ancaman dari pada melihat sisi kelemahan dan kekuatan internal yang dimiliki perusahaan. Jadi analisa TOWS lebih bersifat keluar (*outlooking*) dibanding dengan analisa SWOT berfokus ke dalam (*inlooking*). *QS : Al-Baqarah : 269. "Dia memberikan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Siapa yang diberi hikmah sesungguhnya dia telah banyak kebaikan. Dan tidak ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang-orang yang mempunyai akal yang sehat."*

Menangkap Peluang

Peluang (*Opportunity*) adalah suatu situasi penting yang menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Kecenderungan-kecenderungan merupakan salah satu sumberpeluang. Identifikasi segmen pasar yang selama ini terabaikan, perubahan pada situasi persaingan atau peraturan, perubahan teknologi, perkembangan ekonomi dan membaiknya kondisi moneter, perubahan sosial budaya, situasi politik dan keamanan yang konsusif, serta meningkatnya hubungan dengan pembeli atau pemasok dapat memberikan peluang bagi perusahaan. *QS : Ar-Rum : 24. "Dan diantara tanda-tanda (kebesaran)-Nya, Dia memperlihatkan kilat kepadamu untuk (menimbulkan) ketakutan dan harapan, dan Dia menurunkan air (hujan) dari langit lalu dengan air itu dihidupkannya bumi, setelah mati (kering). Sungguh,pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi kaum yang mengerti."*

Menghindari Ancaman

Ancaman (*Treaths*) adalah situasi penting yang tidak menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Acaman merupakan penggangu utama bagi posisi sekarang atau yang dapat membahayakan perusahaan di masa datang. Seperti masuknya pesaing baru, lambatnya

pertumbuhan pasar, meningkatkan kekuatan tawar pembeli atau pemasok utama, perubahan teknologi, munculnya produk pengganti, kondisi keamanan yang belum stabil, munculnya regulasi baru atau yang direvisi dapat menjadiancaman bagi keberhasilan perusahaan. *QS : Al-A'raf : 56. "Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuhharap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan."*

Peluang bagi suatu perusahaan bisa menjadi ancaman bagi perusahaan yang lain.Selanjutnya faktor yang sama dapat dipandang sebagai ancaman sekaligus peluang. Perbedaan ini berdasarkan perbedaan sudut pandang, perbedaan sumber daya yang dimiliki dan tingkat kekuasaan. Memahami peluang-peluang dan ancaman-ancaman utama yang dihadapi perusahaan membantu para menajer untuk mengindentifikasi pilihan-pilihan strategi yang realistik dan cocok untuk menangkap ceruk (*niche)* pasar yang paling efektif bagi perusahaan. Fokus mendasar kedua dalam analisa SWOT adalah indentifikasi kekuatan dan kelemahan internal perusahaan. *QS : Hud : 28. "Dia (Nuh)berkata. "Wahai kaumku! Apa pendapatmu jika aku mempunyai bukti yang nyata dari Tuhanku, dan aku diberi rahmat dari sisi-Nya, sedangkan rahmat itu disamarkan bagimu. Apa kami akan memaksa kamu untuk menerimanya, padahal kamu tidak menyukainya?"*

Menggunakan Kekuatan

Kekuatan (*Strenghts*) adalah sumber daya, keterampilan, kemampuan manajemen,atau keunggulan-keunggulan yang dimiliki perusahaan dibanding yang dimiliki pesaing dalam hubungannya dengan kebutuhan pasar yang dilayani atau ingin dilayani oleh perusahaan. Kekuatan adalah kompetensi khusus (*distinctive competence*) yang memberikan keunggulan komperatif bagi perusahaan di pasar. Kekuatan ini dapatterkandung dalam sumber daya keuangan, citra perusahaan, budaya perusahaan, kepemimpinan pasar, sistem

distribusi, hubungan pembeli dengan pemasok dan faktor-faktor lain. Kekuatan yang dimiliki masing-masing perusahaan berbeda satu sama lain. Kekuatan ini harus selalu dijaga dan dipertahankan oleh perusahaan. Keberhasilan strategi perusahaan dalam menggunakan kekuatannya merupakan kesuksesan manajemen. *QS : Al-Anfal : 46. "Dan taatilah Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berselisih, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang dan bersabarlah. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar."*

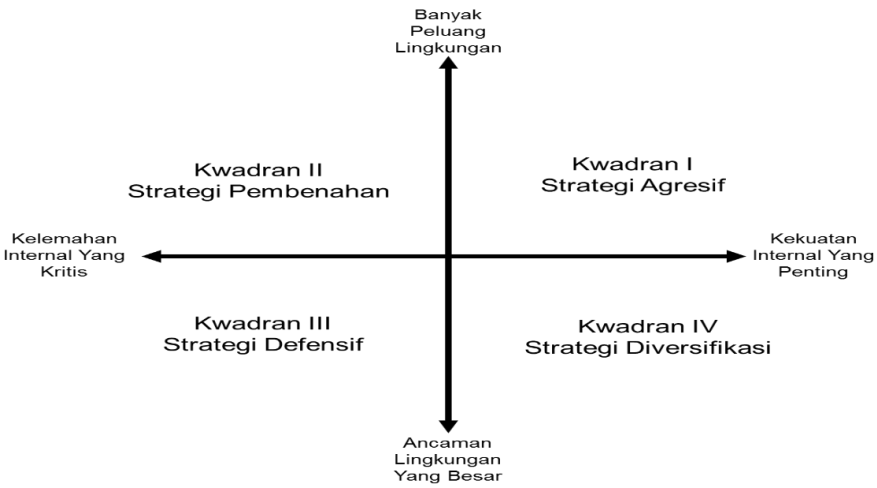
Memperkecil Kelemahan

Kelemahan (*Weaknesses*) adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumber daya, keterampilan, kemampuan manajemen dan kapabilitas yang dimiliki perusahaan secara serius dapat menghambat kinerja efektif perusahaan. Misalnya kekurangandalam aset perusahaan, sumber daya keuangan, kapabilitas manejemen, keterampilan pemasaran, dan *brand image* dapat merupakan sumber kelemahan perusahaan. Kelemahan yang dimiliki perusahaan bisa jadi kekuatan yang dimiliki perusahaan lain. *QS : Al-Baqarah : 155. "Dan Kami pasti menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar."*

Analisa SWOT dapat digunakan dengan berbagai cara sebagai alat manajemen untuk merumuskan strategi. Cara yang paling lazim adalah dengan memanfaatkannya sebagai kerangka acauan logis yang mempedomani pembahasan sistematis tentang situasi perusahaan dan alternatif-alternatif pokok yang mungkin dipertimbangkan perusahaan. Sesuatu yang dipandang oleh pimpinan perusahaan tertentu sebagaipeluang, sementara pemimpin perusahaan yang lain melihat sebagai ancaman. Perbedaan yang terjadi mungkin mencerminkan kekuasaan dalam perusahaan atau perbedaan sudut pandang. Yang penting adalah analisis SWOT yang sistimatik dapat dilakukan untuk semua aspek situasi perusahaan dan dapat dijadikan

sebagai analisis strategi perusahaan. Pimpinan perusahaan dalam bidang perencanaan yang kerap kali dan mahir menggunakan kerangka ini dalam merumuskan strategi, sementara pimpinan lain lebih trampil dalam melakukan eksekusi, lebih cekatan dalam mengimplementasikankebijakan dan strategi.

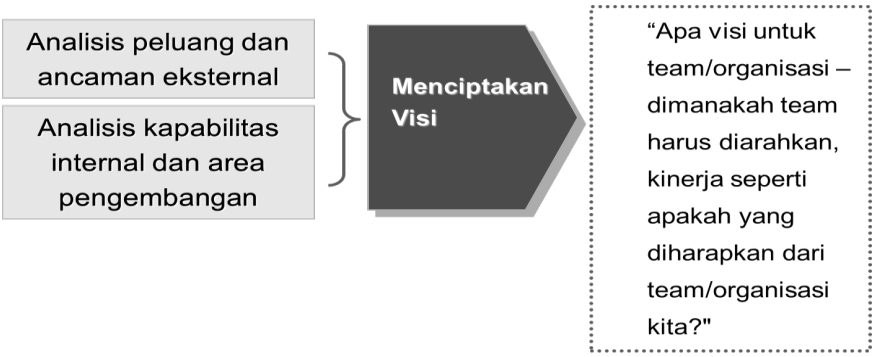
Penggunaan analisa SWOT untuk menentukan Strategi Umum (*Grand Strategy*) atau Strategi Generik. Sasarannya adalah mengindentifikasi satu dari empat pola yang mencocokkan situasi internal perusahaan dengan eksternal perusahaan. Kuadran I adalah situasi yang paling disukai perusahaan untuk menangkap banyak peluang dengan menggunakan banyak kekuatan yang dimiliki. Strategi ini berorientasi pada pertumbuhan (*growth strategy*) untuk memanfaatkan situasi yang menguntungkan, disebut strategi menyerang (*aggresive strategy)*. Kuadran III merupakan situasi yang paling tidak disukai perusahaan. Perusahaan menghadapi situasi ancaman lingkungan yang besar, sementara posisinya lemah, disebut strategi bertahan (*defensive strategy)*. Pada Kuadran IV perusahaan dengan kekuatan-kekuatan tertentu menghadapi lingkungan yang tidak menguntungkan. Dalam situasi ini strategi akan menggunakan kekuatan yang ada untuk memanfaatkan peluang-peluang jangka panjang di produk danpasar yang lain, disebut strategi diversifikasi (*diversification strategy*). Perusahaan di Kwadran II menghadapi peluang pasar yang impresif, tetapi memiliki kendala oleh kelemahan-kelamahan internal. Fokus strategi bagi perusahaan seperti ini adalah menghilngkan kelemahan internal agar dapat lebih efektif dalam memanfaatkan peluangpasar, disebut strategi penyesuaian atau strategi stabilisasi (*stabilition strategy). QS : Al- Baqarah : 242. "Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mengerti."*



Gambar. Strategi Umum atau Strategi Generik Perusahaan

Pembuatan Visi dan Misi

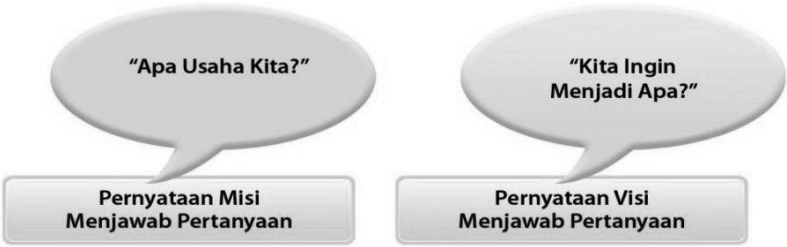
Pembuatan Visi organisasi atau perusahaan dimulai dari Analisa Lingkungan Ekternal (*External Environment*) dengan menangkap peluang (Opportunity) dan menghindari ancaman (Threat). Kemudian dengan melihat kemampuan internal (*Kapabilitas Internal*) yang dimiliki perusahaan, pimpinan harus mempu menggunakan Kekuatan (Strang) dan mengurangi kelemahan (Weakness) perusahaan dalam merumuskan Visi. Apabila perusahaan sudah mempunyai Misi dan Visi Jangka Panjangmaka tugas pemimpin adalah merumuskan Visi yang lebih pendek untuk 3 sampai 5 tahun ke depan berupa Sasaran Jangka Menengah dan Strategi Umum. Dalam merumuskan Sasaran Jangka Menengah, Sasaran Jangka Pendek (tahunan), Strategi tetap menggunakan Analisa Lingkungan perusahaan seperti yang sudah diuraikansebelumnya, yaitu menggunakan Analisa Lingkungan Luar, Analisa Lingkungan Industridan Analisa Kapabilitas Internal Perusahaan dengan menggunakan model analisa,seperti SWOT dan TOWS.



Gambar Proses Pembuatan Visi Perusahaan

Bagaimana cara yang mudah untuk memahami pembuatan Visi. Misalkan anda seorang pengusaha hotel. Dulu hotel-hotel anda adalah hotel-hotel konvensional, sekarang pemikiran anda berubah. Pertama, anda menyadari bahwa kehidupan dunia ini tidak sebanding jika dibandingkan dengan kehidupan akhirat. Kedua, anda melihat semakin banyak orang sadar tentang perlu adanya perjuangan kuat untuk merebut kehidupan Akhirat. Ketiga, abad sekarang ini adalah era spiritual, disamping berdakwahsekaligus membuka peluang pasar yang menjanjikan. Konsep menajemen hotel konvensional yang anda miliki saat ini akan anda rubah menjadi konsep hotel syariah, tahap awal bangunannya masih mengunakan gedung yang lama. Mulai sekarang anda ingin membangun hotel yang baru, baik manajemen dan bangunannya harus sesuai syariah. Anda bayangkan hotel yang megah dengan view yang indah berdiri di tepi laut,ada masjid di dekatnya dan puncak hotel merupakan menara masjid. Ruang-ruang jugaditata merurut konsep syariah. Keuangan hotel, operasi hotel, pelayan hotel, petugas hotel mengucapkan salam ketika saling bertemu. Waktu shalat semua ke masjid berjamaah bersama-sama dengan tamu hotel, dan lain-lain. Rencana dalam 5 tahun hotel tersebut selesai dibangun. Jika anda sebagai pemilik hotel atau sebagai seorang pemimpin di perusahaan langkah-langkah apa saja yang harus anda lakukan untuk mengwujudkan hal tersesbut.

QS : Ash-Shaff : 11. "(Yaitu) kamu beriman kepada Allah dan Rasul- Nya dan berjuang (berjihad) di jalan Allah dengan harta dan jiwamu. Itulah yang lebih baik bagi kamu jikakamu mengetahui."



Gambar. Perbedaan Visi dan Misi

Jika anda hanya fokus pada bangunan hotel saja, maka anda cukup memanggil arsitek, kemudian meminta arsitek merencanakan pembuatan hotel beserta berapa biaya dan lama waktu pekerjaan. Kemudian setelah selesai dari arsitek anda bisa mendatangikontraktor sipil atau enggineer sipil untuk melakukan proses pembangunan. Tetapi apabila anda ingin merubah konsep bisnis anda dari perusahaan perhotelankonvensional menjadi hotel syariah, maka anda perlu merubah Visi dan Misi perusahaananda. Sehingga anda membayangkan 10 sampai 15 tahun ke depan hotel-hotel anda semuanya, baik bangunan dan manajemennya sudah menggunakan kosep syariah. Visidan Misi yang anda rumuskaan setelah melakukan screening Kondisi External dan Internal Perusahaan, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Dari kajian lingkungan external kaca mata anda bisa melihat lebih fokus kepada abad ini merupakan abad spritual dimana kegoncangan jiwa yang banyak dialami masyarakat dunia sekarang perludiisi dengan *spritualism* atau kedekatan kepada Tuhan. Kemudian perkembangan agama Islam di Eropah sekarang, seperti di Inggris Islam sudah menjadi agama nomor dua, Di Rusia dipredeksi dalam waktu dekat menjadi agama nomor 2. Di Asia, seperti Korea Selatan anak-anak mudanya banyak yang mengalami frustrasi. Mereka merasa sudah sejahtera kenapa harus terus bekerja

keras tanpa mengenal lelah, tanpa memperhatikan kehidupan sisi yang lain. Mereka tidak faham setelah hidup di dunia inimasih ada kehidupan lain, yaitu kehidupan Akhirat, kehidupan yang kekal, yang indah dan bahagia di janjikan Allah. Itulah tujuan manusia. Anak-anak muda Korea banyak melakukan bunuh diri massal. Pergi ke jembatan atau bangunan tinggi kemudian melompat bunuh diri bersama-sama. Setelah agama Islam masuk ke negaranya menunjukkan kepada mereka bahwa tujuan hidup manusia adalah Akhirat. Muda-mudinya banyak yang mempelajari Islam, kemudian banyak beralih memilih Islam. Mereka serasa mendapat cahaya nur Ilahi yang menerangi jiwa mereka. Sekarang anak-anak muda Korea mempunyai cita-cita baru hidup yang cerah, yang panjang di Akhirat.Pemudanya berani menentang tradisi, walau tidak direstui orang tua mereka. *QS : Al- Baqarah : 218 : "Sesungguhnya orang-orang yang beriman, dan orang-orang yang berhijrah, dan berjihaddi jalan Allah, mereka itulah yang mengharapkan rahmat Allah. Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang."*

Kemudian dari sisi teknologi anda melihat saat ini era digital. Hampir semua sudah bisa dilayani dengan teknologi digital. Terutama anak muda sebagai pengguna teknologiini, bagi mereka lebih baik lapar tidak makan dari pada tidak melihat informasi dan menggunkan sosial media. Sebagai perusahaan perhotelan anda responsif menangkappeluang ini. Maka anda memutuskan untuk layanan perhotelan anda menggunakan konsep digital berbasis IT. Jadilah Visi perusahaan anda menjadi "Perusahaan Perhotelan Syariah go Digital". Semua berkerja sama satu visi. Setiap unit fungsi harus mendukung Visi ini. Bidang IT menyediakan sisterm informasi yang berbasis digital. Kompetensi orang IT perlu ditingkatkan segera dididik agar bisa mendukung Visi perusahaan. Kalau orang-orang lama tidak memungkinkan untuk dikembangkan berkemampuan digital, maka harus dilakukan rekrutment baru karyawan yang memiliki kompetensi digital. Bidang SDM harus segera merespon kebutuhan orang-orang IT dantenaga-tenaga yang berpengetahuan

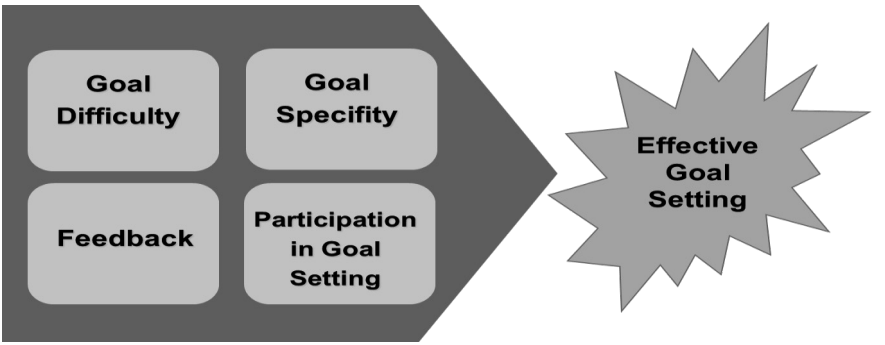
syariah. Jika ada lulusan yang berkemampuan IT dan sekaligus memahami syariah sangat tepat diterima. Tetapi untuk lulusan seperti itu masih langka. Jadi anda harus lebih banyak mendidik sendiri. Bidang pemasaran membuat sistem pemasaran syariah berbasis digital. Bidang operasi menjalankan layanannya secara syariah dan kegiatannya dilakukan berbasis online dan sebagainya.

Menentukan Tolak Ukur Kinerja

Tujuan dari Penentuan Tolok Ukur Kinerja (*Setting Goals*) adalah untuk mengkonversi Visi Team menjadi target kinerja yang spesifik. Menentukan kinerja yang terukur. Sehingga secara bekala, secara periodik bisa dievaluasi tingkat keberhasilnya. Misalkan perusahaan anda menargetkan pendapatan 1 Triliun. Maka unit-unit lain harus mendukung bagaimana untuk menembus angka pendapatan tersebut. Unit Marketing membuat target market tumbuh 30% dengan bertambahnya jumlah pembeli atau jumlahpelanggan, sehingga pendapatan bertambah. Kemudian Departement Marketing melakukan expansi market tumbuh 25%. Market yang ada selama ini baru beroperasi hanya 20 propinsi. Perlu ditingkatkan menjadi 25 propinsi. Begitu pula bidang yang lain,misalnya bidang HRC (*Human Resources Capital)* akan meningkatkan jumlah karyawanberbasis IT meningkat 30% dari kondisi sebelumnya. HRC harus melakukan pengembangan karyawan dengan melatih pegawainya minimal 30% dari jumlah karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan berbasis IT. Kemudian karyawan perlu memiliki pemahaman dan pengetahuan syariah. Untuk ini semua karyawan wajib menyikuti pelatihan syariah. Karena saat ini banyak karyawan yang pintar-pintar keluardan sukar mencari karyawan yang bertalenta (*talent full*), maka HRC menetapkan targetkaryawan keluar (*turnover*) karyawan 1%. Untuk bidang operasi dapat membuat target tingkat kegagalan Nol Kegagalan (*zero defect*) atau tidak pernah terjadi kegagalan operasi. Sebaiknya target itu diambil yang penting-penting, satu atau dua poin

dijadikansebagai slogan yang menarik, misalnya "Go to 1 T, Growth 30%. Kemudian ditempelkandi tempat yang mudah dilihat karyawan. Secara physikologi kalau kita selalu membaca dan teringat terus target-target tersebut akan menempel diotak alam bawah sadar (*unconcius mind*) menyebabkan karyawan selalu bergerak dan berusaha untuk mencapainya. Semua unit harus mendukung Visi Perusahan dan target yang telah ditetapkan perusahaan tahun ini. Jangan sampai ada unit yang tidak sejalan dengan kebijakan perusahaan, apalagi berlawanan yang satu mau ke Jakarta yang lain ke Surabaya. Itu namanya kacau dan bisa jadi malapertaka atau ada unit yang tidak tahu menjabarkan Visi perusahaan ke dalam unit organisasinya.

Kemudian langkah berikutnya adalah menentukan target kinerja yang terukur. Tidakboleh membuat taget dengan ukuran yang tidak jelas alias mengambang. Misalnya kepuasan pelanggan meningkat, tinggkat kegagalan rendah, turnover karyawan menurun. Itu target yang tidak memiliki arti, tidak jelas ukurannya, tidak bisa diukur tingkat keberhasilanya dan tidak dapat dipertanggung jawabkan. Kemudian mengukur pencapaiannya akan sangat membantu pemimpin, Supervisor, Manajer, GM, VP atau Direktur mengelola perkembangan Kinerja Team. Dalam menentukan sasaran ini ada 4 kriteria yang perlu diperhatikan agar perusahaan anda mencapai kenerja yang tinggi, anda menjadi pemimpin yang unggul, yang tangguh, legendaris, akan dikenang bahwahan anda sepanjang masa.



Gambar. Penentuan Target yang Efektif

Tingkat Kesulitan Pencapaian Sasaran (*Goal Difficulty*)

Meningkatnya tingkat kesulitan pencapaian sasaran akan turut meningkatkan dan mengembangkan level usaha yang mesti dilakukan untuk mencapainya. Sasaran yang lebih sulit membawa karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, jika mereka merasa mampu mencapainya. Kesulitan sasaran ini merupakan tantangan bagi team. Jangan terlalu sulit dan jangan pula terlalu mudah, jadi target itu hendaknya menantang (*challenging*). Kalau terlalu sulit, bisa membuat karyawan frustasi dan demotivasi. Apabila karyawan anda merasa tidak mungkin bisa mencapainya, bukan memotivasi yang didapat, justru mereka frustrasi. Mereka kehilangan akal untuk mencapainya. Begitu pula sebaliknya. Jika target yang anda buat terlalu rendah tidak menantang. Dengan usaha biasa saja bisa dicapai membuat anda dan staff anda lebih banyak tidur.Energi karyawan anda tidak optimal dikeluarkan. Usahakan andrenalin mereka keluar dan tertantang. *QS : Al-Anam : 152. "…. Kami tidak membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya. Apaila kamu berbicara, bicaralah sejujurnya, sekalipun dia kerabat(mu) dan penuhilah janji Allah. Demikianlah, Dia memerintahkan agar kamu ingat."*

Pimpinan yang unggul biasanya diberi target yang menantang semakin tertantang dan termotivasi. Target ini harus disadari

merupakan pengembangan diri dan pengembangan unit. Bila target yang menangtang bisa tercapai unit akan berkembang. Bila selalu menerima tantangan akan membentuk "*mind set*" pemenang dari parapeminpin unggul. Kalau pimpinan selalu optimis bahwa target menantang yang diberikanakan dicapai, maka seluruh energi team bisa diberdayakan secara bersama-sama membentuk vektor kekuatan yang luar biasa untuk mencapainya. Sebaliknya seringkali kita dapati beberapa pimpinan diberikan target yang manantang justru minta diturunkan.Katanya terlalu berat, maunya aman-aman saja. Pimpinan seperti ini tidak akan menjadipemimpin yang unggul. Awal-awal mereka sudah menanyakan tentang *reward*-nya, bilatarget berhasil dicapai ia mendapat apa? Seringkali orang menanyakan apabila KPI (*KeyPerfomance Indicator)* telah dibuat *reward*-nya bagaimana? Sebenarnya kita jangan menghapakan *reward* sebagai alasan untuk bekerja sebaik-baiknya, KPI bukan untuk *reward*, tetapi untuk mengukur tingkat keberhasilan. Apabila anda sebagai pemimpin dariawal sudah berpikir *reward* maka anda tidak akan bisa tumbuh menjadi pribadi-pribadi unggul bila tidak siap menerima tantangan. Hendaknya kita memahami falsafah berkerja.Untuk apa manusia diciptakan. Ia diciptakan membawa misi sebagai pemimpin, sebagai pengelola. Pengelola yang terbaik, kalifah yang terbaik. Menjadi pimpinan terbaik diperusahaan anda, itu merupakan bagian dari pada pengabdian kepada Allah Swt. Itu harus menjadi ideologi theologi kerja kita sebagai orang beragama, yaitu menjadiPimpinan Terbaik. Adapun bonus ibaratkan pahala. Itu adalah sebagai konsekwensi kita bekerja dengan baik, bukan dijadikan tujuan. Tujuan beramal bukan mencari pahala, tetapi pahala adalah efek samping dari perbuatan baik dari pengabdian yang telah dilakukan. Karena apapun yang kita lakukan adalah untuk mencari ridha Allah. *QS : Al- Anam : 162. "Katakanlah (Muhammad), sesungguhnya shalatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalahuntuk Allah. Tuhan seluruh alam.*

Spesifikasi Sasaran

Semakin spesifik (*Goal Specification*) sasaran yang diberikan, semakin baik; sebabhal ini akan mendorong anggota tim untuk meraihnya dengan lebih baik. Sekedar mengatakan "jadi lebih baik", bekerja yang terbaik, dapat meningkatkan kepuasanpelanggan, tanpa sasaran yang jelas dan spesifik tidak banyak berarti. Kinerja yang tidakjelas, samar-samar tidak bisa diukur, tidak bisa dipertanggung jawabkan. Kalau target spesifik dan jelas apabila tidak tercapai, tidak ada yang dapat memberikan alasan. Sasaran Spesifik misalnya tingkat kegagalan "*zero defact*". Berarti tidak pernah terjadi kegagalan. Pertumbuhan pelanggan 30%. Target pendapatan 1 Triliun. Target *turnover*karyawan 1%. Nomor 1 di dunia. Pengunjung Youtube 1 juta pengunjung, jadi terukur dan jelas. Jadi anda sebagai pimpinan harus bisa memberikan target team secara spesifik dan jelas. Berguna untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Harus in-line dengan Visi dan Misi perusahaan. Anda sebagai pemimpin sudah membuat *Contract Management* kepada perusahaan. Target ini harus bisa anda jabarkan menjadi Kinerja Team dari unit yang anda pegang. Kemudian anda harus mampu menurunkannya kepada anak buah anda. Target ini dapat menjadi target individu atau target team yang anda sedang nahkodai, sehingga kinerja anak buah anda semuanya mendukung *KinerjaTeam* dan target perusahaan. *QS : Ali-Imran : 71. "Wahai Ahli Kitab. Mengapa kamu mencampuradukkan kebenaran dengan kebatilan dan kamu menyembunyikan kebenaran, padahal kamumengetahui."*

Umpan Balik

Memberikan umpan balik (*feedback*) yang tepat akan dapat memberikan pengaruhpositif bagi kinerja anggota tim. Umpan balik secara reguler membuat anggota tim dapattetap berada pada jalur pencapaian target, juga mendorong mereka untuk bekerja lebihkeras dalam mencapai sasaran. Kalau bisa umpan balik dilakukan setiap

minggu atau minimal bulanan. Evaluasi bulanan yang dilakukan biasanya adalah untuk menilaipencapaian KPI atau kinerja. Banyak orang menanyakan bagaimana caranya melihat pencapaian KPI yang terbaik. Sederhana saja. Kalau bisa pada setiap pertemuan lima menit pertama yang dibuka adalah KPI, Bagaimana tingkat pencapaiannya. Hendaknya ini dijadikan sebagai budaya. Pencapaian KPI sebaiknya ditampilkan setiap saat. Dibuatpada layar monitor dan di-*display*. Bisa ditampilkan dan diamati setiap saat. Sangat baikjika bisa dihubungakn ke *smartphone*, sehingga setiap saat para leader bisa melihat perkembangannya dimanapun mereka berada. Pada saat memberi umpan balik janganselalu memberikan *feedback* negatif. Yang belum tercapai sebut sebagai bagian dari area pengembangan, Biasakan memberi penilaian yang baik saja. Prestasi yang jelek segera cari solusi penyelesaian. Setiap bulan dilacak, diperiksa, diberikan umpan balik, jangan dibiarkan. Review bulanan adalah wajib dan menjadi tanggung jawab pimpinan. Kalau *feedback* dan *review* tidak dijalankan secara displin dan teratur apabila terjadi hambatan pencapaian target, sulit dilakukan perbaikan dan menimbulkan kerugian.

Partisipasi dalam Penentuan Sasaran

Karyawan yang diajak berpartisipasi dalam proses Penentuan Sasaran (*Participation in Goal Setting*) biasanya akan menentukan sasaran yang lebih tinggi dibandingkan dengan jika sasarannya telah ditentukan dan mereka tinggal menerimanya. Hal ini juga mendorong kepercayaan mereka bahwa sasaran tersebut dapat dicapai serta memotivasi mereka untuk mencapainya. Jadi ada partisipasi atau proses negosiasi. Sebagai pimpinan anda harus jeli dalam melakukan negosiasi kinerjadengan karyawan. Mereka sebaiknya diberi tantangan. Jangan sampai pemimpinnya tidak tahu apa yang akan dilakukan karyawan selama bekerja dalam unitnya. Ini bisa menjadi bencana. Karyawan biasanya kepingin yang mudah-mudah

untuk dicapai.Karena itu pimpinan harus paham dalam berikan mereka tantangan. Cara pemberian target ada 3 cara. Pertama, dengan cara mengambil data-data pencapaian 3 tahun terakhir. Misalkan tingkat pencapaian pertumbuhan rata-rata 10% pertahun. Coba berikan target yang lebih menantang misalnya 15%. Kedua, target bisa ditentukan berdasarkan target yang dilakukan oleh kompetitor anda. Misalnya kompetitor anda menetapkan target pertumbuhan 25%. Usahakan anda berada di atasnya sedikit, misanya 26%. Kalau pesaing mentargetkan 26% maka anda menetapkan 27%. Ketiga, target yang ditentukan oleh top manejeman, pemilik perusahaan atau pemegang saham.Biasanya pemilik perusahaan memiliki target-target tertentu yang harus dicapai perusahaan. Anda harus mengikuti target-target itu. *QS : Al-Baqarah : 286. " Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya "*

Pembuatan Rencana Kerja

Rencana Kerja (*Action Plan*) merupakan serangkaian tindakan untuk meraih targetkinerja. *Action Plan* harus kongkrit, dan merangkum rangkaian program yang terukur danjelas waktunya. *Action Plan* juga menentukan prioritas tindakan yang harus dilakukan. Misalnya bagaimana cara menurunkan target turn over mencapai 1%. Pertama anda harus memiliki data tentang apa penyebab terjadinya *turnover* karyawan. Intuk mendapatkan data tersebut anda melakukan survey. Tanyakan kepada para pegawai apa yang menyebabkan banyak karyawan keluar. Bisa dilakukan dengan cara *interview* yang mendalam (*deef interview*) kepada karyawan anda. Bisa juga delakukan dengan cara FGD (*Focus Groub Discussion*). Atau dapat dilakukan dengan membuat kuesionerkepada karyawan secara sampling. Point penting yang harus ditanyakan adalah tentanggaji dan kesejahteraan pegawai. Kemudian tentang pimpinannya, tentang lingkungan kerja atau tentang karir pegawai. Pada saat evaluasi bulanan apabila targetnya tidak tercapai segera cari solusinya. Jangan

ada yang saling menyalahkan, semuanya harus berusaha memberikan solusi terhadap pencapaian KPI. Kalau target sudah jelas, tidak tercapai pimpinan tidak perlu bikin alasan. Karena seorang pimpinan tidak layak memberikan alasan, yang layak memberikan alasan itu hanya pesuruh atau *cleaning service.* Sebaiknya kalau tidak tercapai anda sudah menyiapkan solusinya.

Eksekusi dan Monitoring Rencana Kegiatan

Dalam fase ini serangkain *Action Plan* akan diekeskusi dan dimonitor perkembangannya (*progres*-nya). Apakah sudah sesuai rencana atau tidak, dan bagaimana usaha perbaikan (*corrective action*) harus dilakukan agar KPI dapat tercapai.Sering kali ada yang sudah dibuat dalam rencana kegiatan ternyata belum terlaksana. Bahkan sudah melewati jadwal yang ditetapkan. Mungkin karena kesulitan mengerjakannya, banyak hambatan, sumber daya yang kurang, kemudian ditunda dan terlewatkan. Padahal bila kegiatan tersebut tidak dilaksanakan bisa menghambat kegiatan lain yang saling terkait. Untuk itu agar segera diprioritaskan eksekusinya supayatidak menggangu kegiatan yang lain. Jika hasil monitor tidak sesuai dengan rencana sudah disiapkan kegiatan perbaikannya (*contingency plan*). Dengan demikian diawal- awal waktu sudah bisa dicari solusinya, diatasi dan diselesaikan. Bukan dibiarkan saja sampai pada akhir batas waktunya penilaian kinerja ternyata target tidak tercapai, semua kelabakan.

BAB 22

PEMIMPIN SEBAGAI PEMBANGUN TEAM

(Langkah Kelima)

"Dan berpegang teguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukanhatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk." (QS : Ali Imran : 103)

Pengantar

Ada sebuah pepatah mengatakan bahwa bersatu kita teguh, becerai kita runtuh. Bagaikan sebuah sapu yang tergabung dari batang-batang lidi yang kecil dan lemah karena bersatu menjadilah sebuah kekuatan yang mampu mengembang tugas mulia membuat halaman menjadi bersih. Tugas pimpinan adalah bisa membuat team yang kuat, yang kohersif, saling bisa menjaga kekompakan, terbentuk keakraban sesama karyawan. Anda sebagai pimpinan harus mampu menjaga semangat team. Selalu memberikan pengarahan dan motivasi team. Anda sebagai pemimpin yang tangguh harus mampu membangun team yang solid. Kesolidan team itu tidak hanya dicapai padasaat anda memimpin, tetapi membentuk sikap, pribadi dan warna dari anggota team anda ketika dimanapun ia berada. Merkipun anda sudah tidak di tempat itu. Demikianlahbaru anda dikatakan sebagai pemimpin yang dikenang dan menglegende, karena membentuk karakter positif terhadap orang yang pernah anda pimpinan. *QS. Al-Baqarah : 138. "Celupan Allah. Siapa yang lebih baik celupan dari pada Allah? Dan kepadaNya kami menyembah.*

Agar hal tersebut dapat dicapai secara maksimal anda harus tetap memperhatikandua pilar utama, pilar tugas sebagai tujuan anda dan tujuan karyawan anda dalam bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Kemudian pilar kedua dalam kaitannyaanda mampu menjaga hubungan kemanusiaan dengan karyawan anda dan

seluruh anggota team. Organisasi terdiri dari pribadi-pribadi yang memiliki sisi kemanusiaan. Mereka perlu dihargai, perlu diberikan perhatian, perlu diberikan motivasi. Kemudian sebagai manusia unsur pribadinya juga harus sejalan dengan tugas yang diembannya. Anda sebagai pimpinan harus jeli melihat situasi jangan sampai terjadi pertentangan antara sesama anggota team. Kalau ada perbedaan pendapat didiskusikan dan dikomfromikan. Cari jalan yang terbaik, dimusyawarahkan. Apalagi dengan anda sebagai pimpinan tidak boleh ada konflik sekecil apapun dengan anggota anda. Kalau ada konflik cepat ditangani, segera diselesaikan, Jangan dibiarkan, kalau tidak segera atasi bisa menjadi api dalam sekam sewaktu-waktu bisa terbakar. Apabila terdapat kurang harmonis dalam bekerja sama antara sesama anggota team akan berdampak terhadapkinerja team. Pemimpin yang handal selalu dapat merasakan apa yang sedang terjadi di sekitarnya. Perubahan lingkungan, perubahan apa yang sedang berlangsung dalam team. *QS. Asy-Syura : 38. "Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan shalat, sedangkan urusan mereka diputuskan dengan musyawarah antara mereka dan mereka menginfakkan sebagaian dari pada rezeki yang kami berikan kepada mereka".*

Gambar. Pemimpin sebagai Pembangun Team

Dalam rangka tugas anda sebagai pimpinan Membangun Team yang kuat. yang solid, kompak dan kokoh layak diikuti oleh orang-orang yang terlibat dalam organisasi yang anda pimpin ada beberapa hal yang harus di pahami dan yang layak diketahui olehseorang pemimpin yang handal untuk sukses membangun team antara lain.

Mempererat Spirit dan Kebersamaan Tim

Salah satu cara yang layak dilakukan adalah dengan melakukan "*team fun activity*" dengan tujuan agar suasana kerja di kantor anda harus selalu tercipta situasi kerja yangmenyenangkan. Meskipun pekerjaan banyak, apabila lingkungan kerja kondusif tidak akan terasa lelah. Bekerja serius, tetapi santai. Untuk itu perlu diprogramkan secara regular, dimana setiap orang bisa menjalin kebersamaan secara "informal" dan "fun". Komunikasi antara sesama karyawan terbuka tidak saling menjatuhkan. Kadang-kadangsekali-sekali kita perlu melakukan rekreasi bersama. Apakah dua bulan sekali atau empat bulan sekali atau kalau ke tempat yang jauh bisa dilakukan setahun sekali. Ada *moment-moment* tertentu yang melibatkan keluarga dan

anak-anak. Pergi ke Bandung menikmati udara sejuk di Lembang. Pergi ke Gunung Tangkupan Perahu, dengan situasimenyenangkan dan fun bagi karyawan anda. Melakukan *city tour* dan bisa belanja di kota Bandung. Dengan demikian anggota team anda merasa terhibur dan *fresh* ketika kembali bekerja. Atau rekreasi ke Bali. Bisa juga pergi ke tempat yang jauh, ke Raja Empat berenang, menyelam (*deeping)*, berlayar menggunakan kapal. melihat pemandangan alam bawah laut dengan berbagai macam panorama laut yang indah, menyaksikan berbagai jenis ikan laut dan karang, sehingga menjadi kesan yang mendalam bagi karyawan anda dan dapat mendekatkan diri karyawan anda kepada Sang Pencipta. *QS : Asy-Syura : 32. "Dan diantara tanda-tanda kebesaran-Nya ialah kapal-kapal (yang berlayar) di laut seperti gunung-gunung"*

Dalam rangka membentuk kekompakan team melakukan *team building* dengan perahu atau arung jeram (*drafting*), Melakukan kegiatan olah-raga atau nonton bareng. Kegiatan ini tidak harus di tempat yang jauh dan mahal. Yang penting terprogram dengan baik, sasarannya jelas apa yang akan dicapai. Terserah anda sesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan. Kenapa kegiatan di luar (*outing*) kantor itu penting dilakukan? Tujuannya adalah untuk membangun kekuatan team yang *fun* dan kegiatan informal dapat mempererat sesama anggota team. Apakah anda pernah melakukannya atau tidak? Sekali-kali lakukan. Interaksi-interaksi informal tersebut baik dilakukan. Kebersamaan-kebersamaan dan persahabatan itu bisa mengakar dan bisa saling memberikan semangat. Apalagi kalau suasana yang tercipta secara *frendly* bisa saling menyemangati sesama anggota team. Cara-cara seperti itu bisa membuat keberhasilan. Biasanya teman-teman dalam satu kantor itu bisa menjadi akrab dan bersemangat kalaudia menemukan kawan-kawannya di kantor dan keakraban yang kuat, sehingga merasa*enjoy* dalam berkerja. *QS : An-Nisa' 69. "Dan siapa yang mentaati Allah dan Rasul (Muhammad), maka mereka itu akan bersama-sama dengan orang yang diberikan nikmat oleh*

Allah, (yaitu) para nabi, para pencinta kebenaran, orang-orang yang mati syahid dan orang-orang yang saleh. Itulah sebaik-baik teman."

Mendorong Penyelesaian Tugas secara Kelompok

Sebagai seorang pemimpin anda selalu terbuka untuk konsultasi dengan karyawanjika terjadi permasalahan, tetapi jangan terlalu mengatur. Jadikan pedoman bahwa kapanpun karyawan membawa permasalahannya kepada anda, maka mereka juga mesti membawa setidaknya satu alternatif solusi. Anda harus mendidik karyawan anda menciptakan tradisi agar kalau ada permasalahan dalam team selalu membawa solusi bukan membawa permasalahan. Anda sebagai pemimpin team jangan menjadi pusing kalau setiap saat anggota team anda membawa problemnya kepada anda. Demikian juga jika anda datang ke atasan jangan hanya memberikan masalah saja. Tapi bawa solusi, minimal bawa satu, syukur-syukur ada dua solusi. Kalau yang satu penyelesaiannya seperti ini. Perlihatkan untung ruginya dan yang lain seperti ini. Mana lebih menguntungkan biar atasan anda tinggal mudah memutuskan. *QS : Al-Maidah : 93. "Dan taatlah kamu kepada Allah dan taalah kamu kepada Rasul serta berhati-hatilah. Jika kamu berpaling ketahuilah bahwa kewajiban Rasul Kami, hanyalah penyampaian (amanat) dengan jelas"*

Berbagai kasus diperoleh seorang CEO (*Chiep Executive Officer)* selalu mengeluh.Ia mengatakan manager-managernya selalu datang dan curhat, tidak membawa solusi apapun, tetapi membawa masalah membuat dirinya tambah pusing. Itu bukan pemimpin yang unggul, bukan manajer yang unggul dan tidak tepat karena membebani atasan. Hendaknya ketika ketemu dengan Direktur, VP, GM agar membawa solusi, tinggal pimpinan memberikan keputusan, yang seperti itu baru namanya pemimpin yang tangguh. Begitu juga masing-masing pimpinan harus mendidik anggotanya agar kalau datang kepada atasan selalu membawa solusi, bukan membawa problem. Jadikan mereka menjadi *solution base*, bukan *problem base.* Membawa satu

solusi, lebih baik jika ada dua solusi. Jadi pekerjaan anda sebagai pimpinan menjadi lebih mudah dan lebih ringan.

Setia kepada Anggota Team

Jadilah suara untuk team anda di hadapan manajemen. Berikan penghargaan bagiteam anda untuk setiap pencapaian keberhasilan dan pastikan bahwa sukses tim ini diketahui oleh pihak manajemen. Jangan pernah sekalipun anda mengambil kredit dari team anda. Jangan menghianati team. Itu tidak bagus. Jadikanlah anggota team anda seperti teman-teman yang setia dalam mencapai sasaran team. Team anda yang kerja keras anda yang mendapat nama mendapat pujian. Jangan mencari muka ke pada atasan anda atas keberhasilan team. Jika team anda berhasil berikanlah pujian. Anda harus sebutkan bahwa ini adalah hasil kerja team. Kalau perlu anda berada di belakang layar. Karyawan anda yang dimajukan. Berikan kesempatan kepada bawahan anda untuk mempersentasikan keberhasilannya kepada manajemen. Bukan anda yang cari muka. Sekali-kali perlu melakukan *outing* ke luar makan bersama, khususnya dalam merayakan keberhasilan team. Itu penting dilakukan. Pakai uang anda sendiri sekali-kali.Perhatikan luar biasa efeknya. Pernahkah anda memberikan perhatian dengan menepuk bahu anak buah anda. Kalau belum pernah lakukan. Itu bisa memberikan kesan yang mendalam, ucapkan terima kasih kepada team. Bisa diberikan *reward*, tidakperlu mahal-mahal. Bisa berupa sarung, dipakai shalat atau kalau perempuan diberikan mukenah. Lakukan itu akan sangat diingat oleh anak buah anda. Hal itu juga bisa mempererat hubungan team menjadi lebih kohersif. *QS : Al-Fushilat : 34. "Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, sehingga orang yang ada rasa permusuhan antara kamu dan dia akan menjadi seperti orang yang setia."*

Membantu Anggota Belajar dari Persoalan yang Mereka Hadapi

Temukan apa yang diperoleh dari cara mereka mengerjakan hal yang terbaik. Jadikan proses delegasi sebagai media pembelajaran. Intinya mendidik anak buah andajadi yang terbaik. Memperkaya kompetensi anak buah anda. Cara-cara yang terbaik anda lakukan. Pengalaman-pengalaman mereka diserap. Jika ada anak buah anda yangbagus segera lakukan duplikasi atau *cloning*. Dilakukan replikasi saling berbagi informasisesama anggota. Misalkan anak buah anda ada 5 atau 7 orang. Jika salah seorang berprestasi segera pengetahuannya ditransfer ke karyawan yang lain. Begitu pulakaryawan yang lain diminta memberikan *sharing* pengalamannya. Agar proses *cloning* bisa berjalan dengan baik karyawan yang berhasil dijadikan model. Anda sebagaimoderator untuk tukar menukar pengalaman sehingga semua menjadi yang terbaik. Gunakan untuk memperbaiki kinerja. Anda menjadi fasilisator untuk anak buah anda bagaimana proses *cloning* bisa berjalan dengan baik. Sehingga 1 tambah 1 bukan dua, tetapi lebih besar dari 2, bisa 3 atau 4 dan proses cloning bisa berjalan lebih cepat dengan sharing pengalaman. *QS : Ali Imran : 110. "Kamu adalah umat terbaik yang dilahirkan untukmanusia, kamu menyuruh berbuat yang makruf dan mencegah dari yang mungkar dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli kitab beriman. Tentulah itu lebih baik bagi mereka. Diantara mereka ada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik"*?

Peduli kepada Anggota Anda

Bangunlah pembicaraan informal dengan setiap anggota tim jika ada kesempatan.Sapalah karyawan anda dengan memanggil namanya ketika anda bertemu pertama kalisetiap pagi. Pemanggilan dengan menyebut nama bawahan anda bisa berpengaruh positif dan memotivasi karyawan anda. Berfikirlah positif, berikan harapan yang kuat. Inibisa memberikan dampak luar biasa. Kalau perlu bisa

ngobrol dengan anak buah. Kalaukita sebagai atasan bisa mengajak anak buah minum kopi bareng. Mencicipi kopi Capocino caramel atau minum kopi Aceh yang enak dicampur susu. Sambil duduk minum kopi bisa ngobrol. Ini bisa dilakukan pendekatan informal. Hendaklah selalu menyapa anak buah anda dengan menyebut namanya. Jangan kalau datang ke kantor diam saja langsung masuk ke ruang dan ruangan anda tertutup seolah-olah ada gap antara anda sebagai atasan dengan karyawan anda. Itu tidak menarik, membosankan, terkesan angkuh, sombong dan arogan. Anda sebagai pimpinan terkesan hanya menggunakan kekuasaan jabatan anda untuk menekan anak buah anda. *QS : An-Nahl : 23. "Tidak diragukan lagi bahwa Allah mengetahui apa yang mereka rahasiakan dan apa yang merekalahirkan. Sesungguhnya Dia tidak menyukai orang-orang yang sombong."*

Usahakan anda selalu punya perasaan positip setiap saat terhadap anak buah anda, maka kinerja anak buah anda akan positif. Jika perasaan anda selalu negatif terhadap anak buah anda, maka perasaan negatif anak buah anda akan muncul kepadaanda dan perasaan negatif ini akan menular ke seluruh karyawan di lingkungan anda. Jangan sampai merugikan anak buah anda. Itu bisa jadi mencelakakan team dan akhirnya merugikan anda. Kalau anda mau menjadi atasan yang hebat sekali-kalibuatkan kopi untuk anak buah anda. Itu bisa menimbulkan kesan yang mendalam bagi anak buah anda. Kegiatan-kegiatan informal bisa dilakukan. Misalnya dilakukan pengajian bersama, arisan keluarga. Apapun yang anda lakukan hendaknya berusaha membuat team anda menjadi kuat. *QS. Al-Hujuraat : 12. "Hai orang-orang yang beriman, jauhilah kebanyakan dari prasangka, sesungguhnya sebagian prasangka itu adalah dosa..."*

BAB 23

PEMIMPIN SEBAGAI PEMBAGI TUGAS

(Leader as Tasks Alocator)

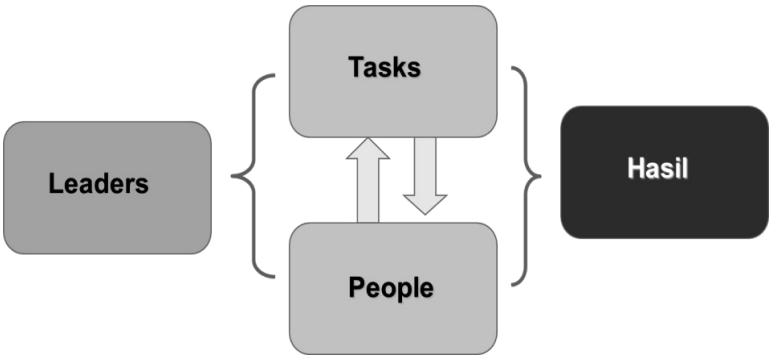
"Mereka sangat suka mendengarkan berita bohong, banyak memakan (makanan) yang haram Jika mereka (orang Yahudi) datang kepadamu (Muhammad untuk meminta putusan), maka berilah putusan di antara mereka atau berpalinglah dari mereka, dan jika engkau berpaling dari mereka, maka mereka tidak akan membahayakanmu sedikitpun. Tetapijika engkau memutuskan (perkara mereka), maka putuskanlah dengan adil. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang adil (QS : Al- Ma'idah : 42)

Pengantar

Tugas pemimpin berikutnya adalah pemimpin sebagai pembagi tugas atau sebagaiseorang pengalokasi tugas. Dan yang memberikan tugas secara efisien. Karyawan yangmemiliki kemampuan lebih baik dapat diberikan tugas yang lebih menantang. Bagilah tugas secara adil sesuai porsi dan kemampuan karyawan anda. Jangan anda membeda-bedakan. Jangan sampai ada kesan bahwa anda selalu berpihak kepada karyawan tertentu, sehingga yang lain merasa dianak tirikan. Meskipun dengan kerabat atau keluarga jika ada di tempat tersebut. Anda sebagai pemimpin apakah sebagai CEO, sebagai VP, sebagai GM, sebagai manager atau sebagai supervisor anda tetap berpegang kepada dua pilar utama, seperti yang telah disebutkan, yaitu masalah tugas (*tasks*) dan manusia (*people*). Hasilnya adalah bagaimana cara anda memadukan dan mengkombinasi keduanya hal itu. Task itu tugasnya dan people itu orangnya sehingga efektif. Pemimpin dapat menyelesaikan berbagai hal melalui orang-orang secara effektif.Oleh karena itu perlu memahami cara pengalokasian tugas-tugas atau pendelegasian dan mengetahui bagaimana melakukannya. *QS : Al-An'am : 152. " Apabila kamu berbicara, bicaralah sejujurnya sekalipun dia kerabat (mu) dan penuhilah janji Allah. Demikian Dia memerintahkan kepadamu agar kamu ingat."*

Pentingnya Delegasi

Delegasi adalah pelimpahan wewenang kepada orang lain untuk menyelesaikan aktivitas-aktivitas khusus. Tugas apa saja yang bisa didelegasikan. Tugas yang bisa didelegasikan adalah berupa tugas-tugas yang berulang dan rutin dilakukan. Kemudian tugas-tugas yang dapat mengembangkan kemampuan atau pengetahuan karyawan menjadi lebih baik. Tugas-tugas yang sesuai dengan bidang yang mereka kuasai atau mana yang mereka minati. Ini merupakan pengayaan, Delegasi efektif untuk mengembangkan seseorang. Pengalaman adalah guru yang terbaik. Dari hasil penelitian menunjukkan bawa *Job delagating* adalah salah cara yang terbaik unuk mengembangkan kapasitas orang, dibanding pendidikan, pelatihan, atau seminar Duluatasan saya selalu menyuruh saya dengan hal-hal yang penting. Karena "*learning by doing*" itu adalah cara yang terbaik untuk mentransfer ilmu. Seharusnya atasan saya bisa melakukan sendiri. Tapi ia menyuruh saya. Saya berterimakasih kepada beliau telah diberikannya kesempatan seperti itu. Saya meresponnya secara positif. Ketika itu saya masih muda dan awal sekali saya disuruh presentasi di depan direktur. Mulanya saya grogi, tetapi saya beranikan saja. Ini merupakan kesempatan bagi saya untuk tumbuh dan berkembang. Bagaimana saya bisa menjadi seorang pembicara (*speaker*) yang baik. Banyak hal yang bisa didelegasikan. Hampir semua bisa didelegasikan. Itu adalah sebuah proses dan dengan delegasi dari atasan saya bisa berkembang menjadi seorang *speaker*. Tidak hanya itu banyak hal yang positif saya peroleh ketika saya menerima delegasi yang diberikan pimpinan ke saya. *QS : Al-Anam : 135. "Katakanlah (Muhammad). "Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu. Akupun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti) "*



Gambar : Pemimpin sebagai Pembagi Tugas

Siapa yang didelegasikan

Orang yang telah mampu dan bersedia mengambil tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tersebut. Orang yang ingin mempelajari tugas-tugas untuk mengembangkan kemampuannya. Orang yang ingin membuat pekerjaan mereka menjadi lebih menarik dan menantang. Merekalah yang layak diberikan wewenang. Kadang-kadang tidak semua anak buah mau diberi tugas-tugas baru. Selalu mengelak. Mungkin merasa tugasnya sudah banyak dan *overload.* Ada yang takut dan tidak mau diberikan tugas dan tanggung jawab diluar tugasnya. Walau pekerjaannya tidak membeludak tapi dia selalu beralasan-alasan dan menghindar. Orang seperti ini adalah pribadi-pribadi yang tidak mau berkembang. Dia perlu diberitahu bahwa delegasi itu adalah cara yang terbaik untuk mengembangkan diri. Kalau anda mempunyai anak buahseperti itu harus di-*upgrade*. Paradigma pemikirannya harus berubah. Hanya orang- orang yang mau membuat pekerjaannya lebih menarik dan menantang menerima tugas ini. Saya yakin jika anak buah anda ada 5-7 orang, mungkin ada 1 atau 2 orang yang bersemangat menerima tanggung jawab ini. mereka lebih adaptif, lebih responsif. Mudah-mudahan anda menemukan anak buah yang selalu siap menerima tugas-tugas dan tantangan. Harapan saya semua bisa menerima tugas-tugas delegasi

yang anda berikan dengan suka cita, Berarti anda sebagai pemimpin berhasil.

Gambar. Langkah Pendelegasian yang Efektif

Perjelas Penugasan

Merupakan tanggung jawab anda sebagai pemimpin untuk memberikan informasi yang jelas mengenai apa yang didelegasikan, hasil yang anda harapkan, dan jangka waktu atau kinerja yang anda harapkan. Misalnya ketika anda menyuruh anak buah anda membuat materi persentasi. Batasanya harus jelas, membuatkan persentasi dengan data-data yang lengkap, jangan zadul. Seringkali pimpinan ketika memberikan perintah tidak diberikan batasan, isi, waktu kapan selesai, apa yang diharapkan. Karenatidak ada batas waktu sehingga terlambat. Hasilnya tidak memuaskan. Batasan bagus diberikan dengan tulisan. Dibikin dengan point-point yang jelas. Misalnya, buat yang menarik, lengkapi dengan grafik. Contohnya diberikan atau tunjukkan tempatnya. Bisa dicari sumber-sumbernya, tunjukkan di mana. Hasilnya harus jelas, kapan selesainya jelas. Kalau pakai e-mail jangan narasi panjang lebar yang tidak jelas. Pakai point-point.

Tentukan Rentang Penugasan Karyawan

Setiap tindakan pendelegasian akan terlaksana dengan batasan-batasan tertentu.Anda perlu menentukan apa batasan wewenangnya sehingga karyawan mengetahui rentang penugasan mereka. Terkadang ada tugas-tugas lain yang membutuhkan keputusan dengan pihak lain. Misalnya melakukan negosiasi, bertemu dengan vendor anda mendelegasikan kepada anak buah anda yang menghadapi. Berikan batasan- batasan, misalnya tentang harga seperti ini, spesifikasi seperti ini, batas waktu paling lama 1 bulan. Selain itu anda berikan kebebasan kepadanya, jika tidak decklock selesaikan sendiri. Jika decklock baru konsultasi ke saya. Kalau sudah terjadi kesepakatan harga, spesifikasi barang atau waktu pengiriman lapor ke anda. Jadi jelas sejak awal. Misalnya batasan harga simple saja sampai 10 juta, kalau lebih besar haruskonsultasi ke saya, tapi kalau di bawah itu selesaikan sendiri.

Katakan kalau anda mendelegasikan membuat persentasi tentang Strategi Bisnis.Persentasi bahan-bahannya yang menarik. Kemudian berikan budget sekian, karena mencari data bisnis strategi perlu data yang lengkap harus dibayar. Biarkan ia mencari datanya sendiri. Kalau ia dapat yang gratisan biarkan terserah anak buah anda jadi andatidak pusing. Jangan sebentar-sebentar anak buah anda konsultasi. Mau beli ini harus lapor, mau beli itu harus lapor lagi pada atasan, Anda harus mendidik anak buah anda mandiri. Anda juga tidak pusing. terserah anak buah anda jadi anda tidak pusing.

Perbolehkan Karyawan untuk Berpartisipasi

Libatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan mengenai cara-cara terbaik dalam menuntaskan tugas yang akan didelegasikan. Misalnya tugas kepada si A membuat presentasi. Minggu depan sudah harus selesai. Berikan dana untuk mencari data-data. Terserah caranya dia apakah dia mau mencari data di mana saja, boleh yanggtatisan. Jangan selalu intervensi, jangan melakukan *micro*

managing. Tapi ada atasan yang suka detail, ia ikut campur tangan belinya harus di sini, harganya maksimal sekian,buat persentasi dengan warnanya seperti ini, Font-nya seperti ini, Bahkan bentuk tabelnya dia tentukan, sampai menit-menitnya ia tentukan harus menyampaikan apa. Inimembuat anak buah pusing. Sebaiknya minta hasil akhir saja. Memang ada atasan dengan beberapa tipe. Ada yang pakai helikopter view, ada yang micro managing. Andasebagai leader hendaknya berada ditengah-tengah. Kasi ekpektasi dan wewenangnya seperti ini. selanjutnya terserah anda. Kasi kebebasan (*freedom*) itu namanya *empowering*. Biasakan mereka mengambil keputusan. tidak anda terus yang mengambilkeputusan. Ia juga perlu belajar juga. Jika anak buah anda terbiasa melakukan ia bisa memjadi kader pengganti anda dan berani mengambil keputusan. Jadi anak buah andabiasa mandiri. Jika anda dipromosikan ke tempat yang lebih tinggi anda sudah mempunyai kader calon pengganti anda.

Monitor Hasilnya

Monitoring memungkinkan anda membuat penyesuaian yang diperlukan agar tugasyang didelegasikan dapat dituntaskan dengan baik. Seperti tadi ketika delegasi diberikan ke Mr. A membuat persentasi yang membahana. Anda telah memberikan batasan-batasan outlinenya. Batasan waktu minggu depan selesai. Lakukan monitoring. Kemudian setelah 3 hari lihat hasilnya. Lihat progresnya agar hasilnya lebih optimal. Atau kalau anda menyuruh untuk negosiasi tentang pengadaan barang coba cek hasilnya. Apakah masih dalam tahapan negosiasi, atau sudah proses pengadaan. Jadi harus dimonitor, dicek hasilnya. Tugasnya jelas, waktunya jelas, batasannya jelas, ekpektasinya jelas. Pendelegasian itu adalah cara yang terbaik untuk mengembangkan anak buah anda. Jadi membuat anak buah anda tumbuh dengan *empowering*. Anda juga dapat mengerjakan pekerjaan lain yang lebih strategi. Memang tugas-tugas rutin itu perlu didelegasikan agar waktu anda bisa dipergunakan untuk yang lebih berharga danstrategis.

BAB 24

PEMIMPIN SEBAGAI PEMBANGUN MANUSIA

(Leader is People Developer)

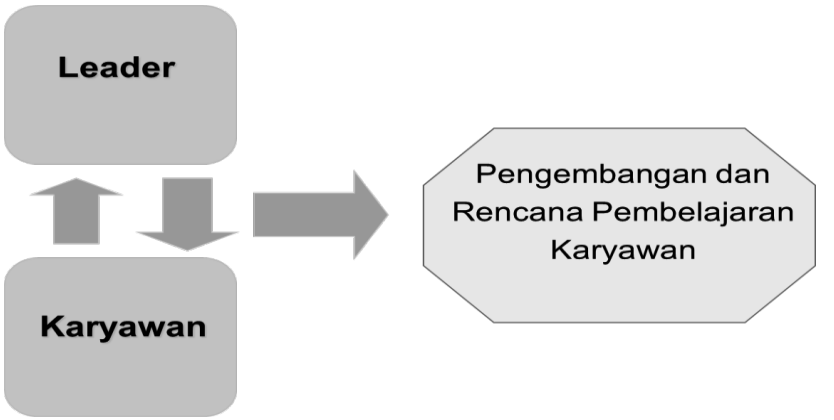
"Dan kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami, dan Kami mewahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan shalat, dan menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami mereka menyembah."

QS : Al-Ambiya : 73)

Pengantar

Sebelumnya kita telah bicara tentang Pemimpin sebagai Pembagi Tugas. Sekarangkita bicara tentang elemen yang lebih penting lagi, yaitu tentang Pemimpin sebagai Pengembang Kompetensi Karyawan. Salah satu tugas pokok anda sebagai seorang Pemimpin, sebagai VP, sebagai GM, sebagai manager atau sebagai Supervisor adalahuntuk mengembangkan kapabilitas anak buah anda, menjadikan anak buah anda menjadi orang-orang yang hebat, berkualitas. Orang-orang yang hebat sebagai pemimpin sangat dibutuhkan semua pihak. Orang-orang hebat sangat ditentukan oleh mentornya. Seperti dikatakan oleh Robby Johan adalah salah seorang CEO legendaris bahwa tugas penting seorang pimpinan adalah *Development People*. Ia membuktikan ucapannya sendiri dengan menjadikan anak buahnya menjadi orang-orang hebat. Anakbuahnya mampu menggantikanya setelah ia tidak ada. Salah seorang anak buahnya adalah Direktur BI sekarang. Alangkah bahagianya seseorang bila anak buahnya sukses menjadi orang-orang cemerlang, terkemuka meskipun anda sudah purna bakti atau sudah tidak ada. Itu namanya anda pemimpin yang sukses dikenang sepanjang zaman.*QS : Ali-Imran : 45. "(Ingatlah), ketika para malaikat berkata. "Wahai Maryam. Sesungguhnya Allah menyampaikan kabar gembira kepadamu, tentang sebuah kalimat (firman) dari-Nya, (yaitu seorang putera)bernama Al-Masih Isa putra Maryam, seorang terkemuka di dunia dan akhirat , dan termasuk orang-orangyang didekatkan (kepada Allah)."*

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah mengenai pengembangan pemimpin, bukan pengembangan pengikut. Leadership mengajarkan bagaimana meninggalkan jejak, satuhal yang akan mampu mendorong kesuksesan organisasi ke tingkat kesuksesan yang lebih tinggi meskipun sang pemimpin telah pergi atau sudah tidak ada. Ia menjadi orangyang menduduki termpat terhormat dihati orang, karena meningalkan jejak-jejak keberhasilan. Keberhasilan seorang pemimpin membentuk kader yang dapat meneruskan kepemimpinannya merupakan suatu jasa yang berharga. Ilmu yang diajarkan menjadi amal yang bermanfaat pahalanya terus mengalir meskipun ia sudah tidak ada. Pemimpin tersebut masih tetap hidup di hati orang-orang yang mengenangnya. Meskipun ia sudah tidak ada ia tetap dikenang, mungkin itu yang disebutmakna umur panjang, karena ia tetap hidup dihati orang. Demikianlah Rasullulah sebagaicontoh pemimpin besar, pemimpin luar biasa meninggalkan jejak tentang ajaran kebenaran yang dibawanya sepanjang sejarah sampai akhir zaman. Semua orang bersalawat kepada beliau mengenang jasa yang diajarkan kepada kita bagaimana mempertahankan keteguhan iman sebagai nikmat tiada taranya. Kemudian organisasi tidak boleh bergantung kepada hanya satu figur. Harus terbentuk banyak figur yang bekerja secara team. Figur-figur yang terbaik, figur-figur unggul. Bila organisasi atau perusahaan hanya bergantung pada seorang figur, bila figur itu sudah tidak ada di tempattersebut biasanya organisasinya mandek. Menunggu pemimpin baru muncul. Karena itusetiap saat harus dibentuk pemimpin-pemimpin yang bermutu, agar organisasi tidak pernah mandek. Meskipun sang pemimpin sudah purna bakti, sebagai pemimpinlegendaris ia akan tetap dikenang sepanjang sejarah.



Gambar. Leader sebagai People Depelovoper

Pengembangan dan Rencana Pembelajaran

Merupakan hal fundamental dari pada tugas sebagai Pemimpin, yaitu Pemimpin sebagai Pengembangan Karyawan. Pengembangan dan Rencana Pembelajaran Karyawan merupakan kontrak formal antara pemimpin dan staff. Berisikan aktivitas pengembangan tertentu yang menghubungkan minat dan kemampuan karyawan dengan kebutuhan masa depan organisasi. Inilah sebenarnya merupakan tulang punggug (*backbone*) bagaimana anda duduk bersama dengan anak buah anda mencoba mengembangkan anak buah anda dengan membuat rencana yang kongkrik agar merekamenjadi lebih unggul dan menjadi lebih tangguh. Ini artinya apabila karyawan anda menjadi orang yang unggul akan menjadikan anda sebagai pemimpin yang unggul pula.*QS : Ali-Imran : 101. "Dan bagaimana kalian (sampai) menjadi kafir, padahal ayat-ayat Allah dibacakan kepada kamu, dan Rasul-Nya (Muhammad) pun berada ditengah-tengah kamu? Siapa yang berpegang teguh kepada (agama) Allah, maka sungguh, dia diberi petunjuk kepada jalan yang lurus."*

Pengembangan dan Rencana Pembelajaran Karyawan

Perencanaan merupakan hasil dari satu atau lebih sesi diskusi yang terdiri dari perspektif karyawan dan manajer mengenai efektivitas karyawan dalam tugas mereka saat ini. Umpan balik guna peningkatan kinerja pada posisinya saat ini. Itulah telah saya sebutkan ketika anda dengan anak buah anda ketemu anda diskusikan mengenai kepasitas mereka, bukan kelemahan mereka. Selama ini kita selalu melihat kelemahan.Menurut hasil penelitian terbaru pengembangan karyawan yang efektif adalah melihat pada kemampuan dan potensi. Misalnya karyawan punya kekuatan di bidang Manajemen Pelatihan **(***Management Training Skills*). Sering kali kita melihat dari sisi kekurangan seseorang, Bila dilihat dari kekurangan saya, saya kurang teliti dalam mengetik, kesalahan *spelling*. Kalau akan di-traning supaya saya menjadi teliti dalam mengetik dan *spelling* lebih baik, maka saya harus Belajar Bahasa Indonesia yang baik, perlu kursus Bahasa Indonesia. Kalau atasan saya melihat kekuatan saya, bukan diambil dari kekurangan saya. Kemudian kekuatan tadi dikembangkan, bukan saya diberi kursus Bahasa Indonesia. Misalnya anak buah anda Mr. D, punya kemampuan sebagai seorang *sales*. Maka dikembangkan kemampuannya agar menjadi sales yang lebih baik dengan melatihkanya tentang *sales skills*, karena itu potensinya. Waktu yang digunakan adalah untuk mengembangkan potensinya. Jangan waktu yang dihabiskan untuk mencari kekuarangannya, tetapi adalah mencari kekuatannya. Itu adalah kesuksesan *Planning Traning Skills*. *QS : Al-Baqarah : 247. " (Nabi) menjawab. "Allah telah melihatnya (menjadi raja) kamu*

dan memberikan kelebihan ilmu dan fisik." Allah memberikan kerajaan-Nya kepada siapa yang Dia kehendaki, dan Allah Maha Luas, Maha Mengtahui."

Ada beberapa hal yang dipertimbangkan dalam mendesain Rencana Pengembangan Karyawan :

1. Identifikasi kompetensi utama setiap level posisi dalam organisasi.

   Saya membayangkan adalah dengan melihat potensi anak buah. Sedapat mungkin bisa potensi yang dimilikinya sesuai dengan penempatannya. Seperti saya punya kemampuan di bidang *traning skill*. Harus ditempatkan bidang itu. Agar terjadi *The right man in the right place.* Orang yang bagus ditempatkan di tempat yang tepat. Kalau Mr. D, potensinya adalah di bidang *sales skills* dia ditempatkan bidang *sales*. Kita harus selalu menempatkan kesesuaian sehingga menjadi *matching*. Jangan seorang karyawan yang ahli dalam bidang *traning skill* ditempatkan di bidang gudang,Itu tidak pass, itu tidak tepat. Hasilnya juga tidak maksimal. *Hadist Nabi : "Apabila kamu menempatkan seseorang tidak pada bidangnya tunggu kehancuran".*

2. Pahami pula bahwa setiap orang belajar dengan cara yang berbeda.

   Karena itu setiap individu memperoleh rencana pembelajaran yang pas, sesuaidengan gaya belajar mereka. Bahwa tidak selalu pengembangan karyawan dilakukandengan training, Traning hanya salah satu saja. Bisa dengan *mentoring*, bisa dengan*counching*, studi banding, *delagating*, belajar *online* atau penugasan baru, proyek-proyek baru. Sekali lagi pengembangan itu banyak tidak harus dengan traning saja. Penugasan-penugasan merupakan "*laerning by doing*". Pengalaman adalah guru yang terbaik. Mungkin lebih banyak dilakukan dengan *delegating*, *mentoring, couching*atau penugasan. Yang penting anda harus duduk bersama dengan anak buah anda di bulan Desember merumuskan rencana pengembangan mereka. Dibuat jadwal mulai dari Januari sampai Desember untuk tahun depan. *QS : Ar-Ruum : 22. "Dan diantaratanda-tanda (kebesaran)-Nya ialah penciptaan langit*

dan bumi, Sungguh pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang mengetahui."

3. Rencana Pengembangan yang efektif memberikan keuntungan bagi karyawan.

   Menghubungkan sasaran pengembangan personal ke dalam strategi bisnis organisasi jangka panjang. Kalau anda menyusun pengembangan anak buah anda Supaya selalu tugas-tugas dipercayakan ke mereka sesuai dengan keahliannya. Misalnya Mr.D ahli dalam bidang *sales skil*l, agar penjualannya bertambah laku, maka Mr. D selaluditugaskan untuk menangani kegiatan *sales*. Sama seperti penugasan saya adalah untuk memberikan pelatihan-pelatihan keliling Jawa. Itu penugasan baru buat saya. Salah satu hal yang membuat perusahaan juga untung dan karyawan juga enjoy. *QS :Ali-Imran : 104. "Dan hendaklah diantara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf dan mencegahdari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung."*

Memberikan ruang bagi mereka untuk melakukan proses pengembangan dirisecara optimal. Saya melihat banyak pimpinan di Indonesia tidak punya rencana pengembangan anak buahnya. Jadi itu harus dibuat. Sering kali dibuat tapi hanya diletakkan di atas meja, berdebu, tidak dieksekusi. Harus dijalankan. Anda panggil anakbuah anda. Misalnya saya jadwal bulan Maret melakukan traning keliling pulau Jawa. Peserta traning mencapai tingkat kepuasan nilai 90%. Tingkat keberhasilan dari hasil testnilai A atau di atas 90. Kemudian tugas yang lain disuruh menyusun modul traning, misalnya 3 modul traning dalam 1 tahun. Diharapkan selesai bulan Juni. Dengan modul yang lengkap, ada panduan juga. Sudah bisa dilakukan di akhir Juni. Tugas berikutnya wajib membaca buku tentang *Traning Plan*, minimal 3 buku dibuat dalam suatu resensi.Kemudian dipersentasikan, selesai

bulan September. Bisa juga diberikan tugas sampai 5 macam. Disusun dalam format exell, diketik secara rapi. Sebagai pemimpin anda harus memantau setiap bulan. Atasan harus melihat dan memanggil anak buahnya danmenanyakan bagaimana dengan tugasnya sudah sampai dimana progresnya bulan ini. Misalnya tugas menyusun buku sudah sampai di mana. Dimonitor dan dicek setiap bulan.Itu tugas pokok pemimpin. Kalau belum anda lakukan sekarang, segera susun. Supayakompetensi anak buah anda menjadi yang unggul andapun menjadi pemimpin unggul. *QS : Al-Baqarah : 66. "Maka Kami jadikan (yang demikian) itu peringatan bagi orang-orang pada masa itu, dan bagi orang-orang yang datang kemudian, serta menjadi pelajaran bagi orang-orang yang bertakwa."*

BAB 25

PIMPINAN SEBAGAI PENGGERAK MOTIVASI

(Leader sebagai Motivator Stimulator)

"Wahai nabi (Muhammad) kobarkanlah semangat para mukmin untuk berperang. Jika ada dua puluh orang yang sabar diantara kamu, niscaya mereka dapat mengalahkan dua ratus orang musuh. Dan jika ada seratus orang (yang sabar) di antara kamu, niscaya mereka dapat mengalahkan seribu orang kafir, karena orang-orang kafir itu adalah orang yang tidak mengerti." (QS : Al-Anfal : 65).

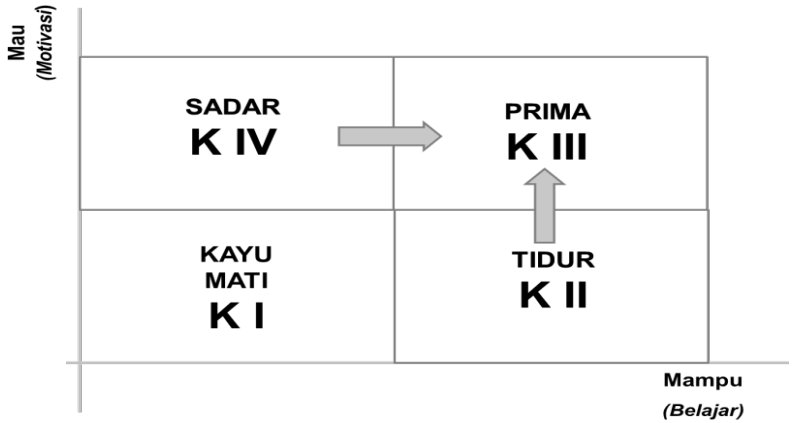
Pengantar

Pemimpin sebagai *Motivator Stimulator* atau pemimpin sebagai inspirator, bagaimana anda sebagai pemimpin bisa memberikan inspirasi, bisa memberikan motivasi kepada karyawan anda, sehingga mereka setiap saat bisa bersemangat dalambekerja. Ini merupakan hal yang berharga dan krusial, karena penentu seseorang bisa atau tidak melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh motivasi. Ini adalah satu bahagian yang sangat penting dalam memberikan semangat. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan menyangkut masalah mampu dan mau. Seseorang itu kita harapkan disamping ia mampu dan ia mau melakukan. Mampu menyangkut kompetensi berhubungan dengan ilmu dan keahlian, sedangkan mau menyangkut motivasi. Terkait dengan kriteria ini merupakan tugas anda sebagai pemimpin pemberi motivasi. *QS : Al- Anfal : 46. "Dan taatilah Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berselisih, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang dan bersabarlah. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar."*

Kalau kita katagorikan seseorang berdasarkan kemampuan dan kemauan ada 4 tipe manusia. Pertama adalah orang yang tidak mampu dan tidak mau, kita sebut saja dengan kelompok Kayu Mati. Karyawan seperti ini adalah karyawan yang paling sulit dihadapi, tidak mau belajar, tidak mau berkembang. Kedua adalah orang yang mampu, tetapi tidak mau, kita sebut Orang Tertidur. Anda sebagai pemimpin harus berusaha memberikan memotivasi agar dia bersemangat, mau bangun dari tidurnya. Ketiga adalah orang

yang tidak mampu, tetapi mau, kita seorang orang yang Sadar. Anda harus mengajarinya agar ia punya kemampuan, punya kompetensi dan keahlian. Sedangkan orang ke empat adalah orang yang mampu dan mau, kita sebut orang yang Prima. Sebagai pemimpin pasti kita mengharapkan semua adalah tipe keempat. Dari gambar dapat kita lihat tugas anda sebagai pemimpin adalah bagaimana menggeser mereka dari kwadran ke II ke kwadran IV dan dari kwadran ke III ke keadran IV dengan jalan mengembangkannya atau memotivasinya. QS : Al-Anam : 165. "Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derjat) sebagaian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh, Dia Maha Pengampu, Maha Penyayang."

Ada dua hal yang mempengaruhi kinerja. Pertama menyangkung tentang Kemampuan pikir (IQ), yaitu : ilmu, pengetahuan dan sklil. Kemudian menyangkut mengenai hati (EQ dan SQ), yaitu motivasi. Jadi seorang harus mampu dan mau. Mampu menyangkut ilmu, pengetahuan dan skill, sementara mau menyangkut motivasi. Motivasi dapat dipengaruhi dari luar diri (*external motivation*) dan dipengaruhi dari dalam diri (*internal motivation*).



Gambar. Tipe Manusia antara Kemampuan Vs Kemauan

Teori tentang Faktor-faktor Motivasi

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil dengan baik tanpa adanya komitmen yang tinggi dari para anggotanya. Karena alasan itu, para pimpinan dan pakar manajemen selalu berusaha merumuskan teori tentang motivasi yang diyakini dapat membangun komitmen dalam suatu organisasi. Pemikiran tentang motivasi telah berkembang mulai dari pendekatan awal yang mencari suatu model untuk memotivasi individu sampai ke pendekatan yang lebih kontemporer yang menyadari bahwa motivasitumbuh dari pengaruh timbal balik antara faktor individu dan faktor lingkungan.

Timpe menyatakan bahwa definisi motivasi adalah kekuatan atau dorongan yangkuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas. Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu, yang akhirnya menggerakkan perilaku individu yang bersangkutan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan dan semangat kerja (*work satisfaction*) bawahan yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas individu dan tentunya juga berbasis kepada peningkatan produktivitas organisasi.

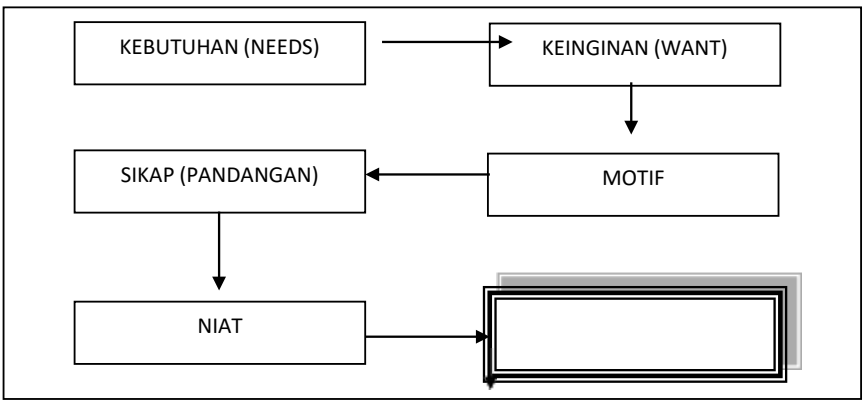
Oleh karena itu seorang pemimpin mestinya mampu melakukan fungsi menggerakkan (*actuating*) terhadap bawahan dengan baik agar bawahan dapat bekerjasama dalam upaya mencapai tujuan organisasi. *Actuating* atau menggerakkan merupakan fungsi dari manajemen, sehingga apabila organisasi ingin berjalan dengan baik, maka fungsi *actuating* tersebut tentunya juga harus dikelola dengan baik. Untuk dapat melakukan penggerakkan bawahan dengan baik maka dibutuhkan caramemotivasi bawahan dengan baik pula, karena pada dasarnya pengertian motivasi samadengan pengertian *actuating* itu sendiri.

Perilaku Manusia

Dessler mengatakan perilaku, perangai, tabiat atau tingkah laku manusia itu terbentuk melewati proses mulai dari adanya kebutuhan (*needs*), keinginan (*want*), motivasi, sikap, niat dan terakhir muncul perilaku (*behavior*). Kecepatan proses mulai dari munculnya kebutuhan sampai kepada perubahan perilaku dari setiap orang akan berbeda-beda. Lebih jauh *Dessler* menyatakan bahwa terdapat beberapa hukum perilaku manusia yakni :

Hukum Perilaku I.

Menurut hukum ini manusia bersifat pasif sementara lingkungan bersifat aktif. Hukum inidisebut sebagai pandangan *behavioristik*. Contoh : Bila anak kecil minta permen, itu harus dilakukan dengan tangan kanan agar supaya perilaku anak tersebut berubah selalu menggunakan tangan kanan dan dalam hal ini berlaku *reward* dan *punishment*. *QS : Yusuf : 37. "Dia (Yusuf) berkata. Makanan apapun yang akan diberikan kepadamu berdua aku telahmenerangkan takwilnya, sebelum (makanan) itu sampai kepadamu. Itu sebagian dari yang diajarkan Tuhan kepadamu. Sesungguhnya aku telah meninggalkan agama orang-orang yang tidak beriman kepadaAllah, bahkan mereka tidak percaya kepada hari akhirat."*



Gambar : Perubahan Perilaku Manusia

Hukum Perilaku II.

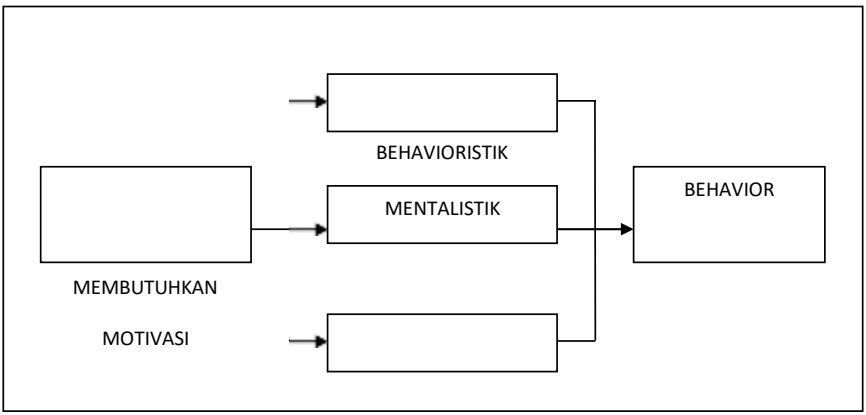
Menurut hukum ini yang dapat merubah perilaku seseorang adalah dirinya sendiri(*motivation internal*), yaitu dorongan dari dalam dirinya sendiri atau disebut pandangan *mentalistik*. *QS: Ar-Raad : 11. "…. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatukaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada perlindung bagi mereka selain Dia".*

Hukum Perilaku III.

Menurut hukum ini menyatakan bahwa kegagalan dan sukses akan membentuk pola perbuatan atau perilaku pada masa berikutnya (*accomplishment*), maka jika seseorang sukses melakukan sesuatu akan cenderung untuk mengulangi kesuksesan tersebut, demikian sebaliknya bila orang tersebut gagal maka ia cenderung untuk menghindarinya.*QS : Al-Kahfi' : 54. "Dan sungguh, Kami telah menjelaskan berulang-ulang kepada manusia dalam Al- Qur'an ini dengan bermacam-macam perumpamaan. Tetapi manusia adalah memang yang paling banyakmembantah."*

Dari ketiga hukum perilaku di atas dapat disimpulkan bahwa tingkah laku manusia dipengaruhi oleh mentalistik, behavioristik dan pengalaman-pengalaman yang menguntungkan dan tidak menguntungkan. Dapat diketahui dan disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah merupakan sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu, memotivasi seseorang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesana, dan bermotivasi adalah ingin pergi kesuatu tempat berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada agar dapat pergi dengan sengaja dan untuk mencapai keberhasilan setelah tiba disana. *QS : Ali Imran : 104."Dan hendaklah*

diantara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebaikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan orang-orang itulah orang-orang yang beruntung."



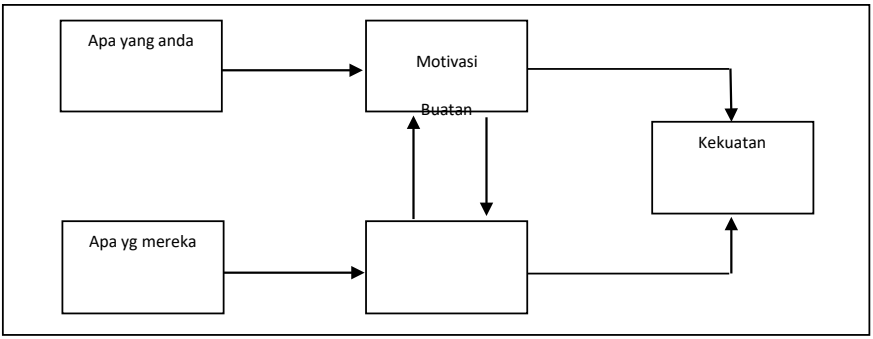
Gambar. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku

Armstrong menyatakan bahwa motivasi dapat muncul dalam dua bentuk dasar

yakni :

1. Motivasi buatan (*Extrinsic*), yaitu apa yang dilakukan terhadap orang untuk memotivasimereka.
2. Motivasi Hakiki (*Intrinsic*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri sendiri yangmempengaruhi orang untuk berperilaku atau untuk bergerak ke arah tertentu.

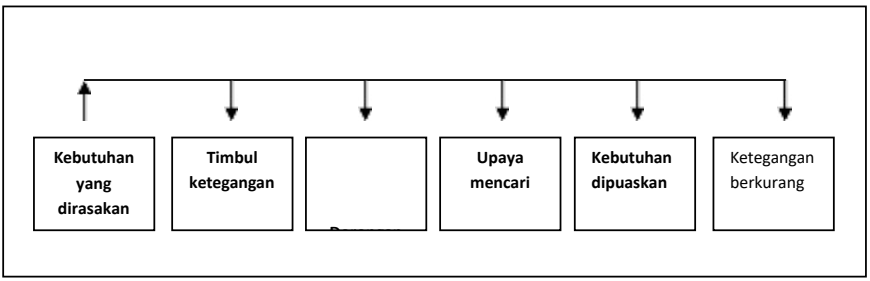
Pada gambar terlihat bahwa apa yang diperbuat seseorang terhadap orang lain akan mempengaruhi motivasi yang datang dari dalam diri mereka sendiri, dan sebaliknyasejauh mana mereka dapat termotivasi akan mempengaruhi seseorang. Dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang, memberikan motivasi adalah memastikan bahwa orang bergerak ke arah yang diinginkan. Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan paraanggotanya berada dalam keadaan yang harmonis.



Gambar . Pengaruh-pengaruh Terhadap Motivasi

Perkembangan manajemen sebagai salah satu disiplin ilmu dapat dikatakan tinggallandas pada tahun 40-an dan mengalami perkembangan pesat hingga dewasa ini. Perkembangan dimaksud menunjukkan bahwa dari sekian banyak teori tentang penggerakan bawahan, teori motivasilah yang paling banyak digunakan. Kenyataan ini dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa manusia mengaitkan karyanya dengan pemuasan berbagai kebutuhan dan keinginannya, seperti terlihat dalam definisi motivasiyang mengatakan, bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untukmemberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pulatujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Dari definisi tersebut terlihat bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja.

Armstrong menyatakan bahwa semua teori motivasi dikaitkan dengan pemuasan kebutuhan manusia, karena relevan untuk menekankan terlebih dahulu apa yang disebut sebagai 'proses motivasi', yang secara skematis dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar. Bagan Proses Motivasi

Gambar di atas menunjukkan beberpa hal : Pertama, Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya. Kedua. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri orang yang bersangkutan. Makin kritikal sifatkebutuhan itu, makin tinggi pula tingkat ketegangan yang diakibatkannya. Ketiga. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan 'berbuat sesuatu'. Keempat. 'Sesuatu' itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut. Kelima. Jika upaya mencari 'jalan keluar' yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan. Keenam. Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkannya sama sekali. Alasannya ialah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intesitas yang berbeda. *QS: Al-A'raf : 10. "Dan sungguh, Kami telah menempatkan kamu dibumi dan di sana Kami sediakan (sumber)penghidupan untukmu. (tetapi) sedikit kali kamu bersyukur."*

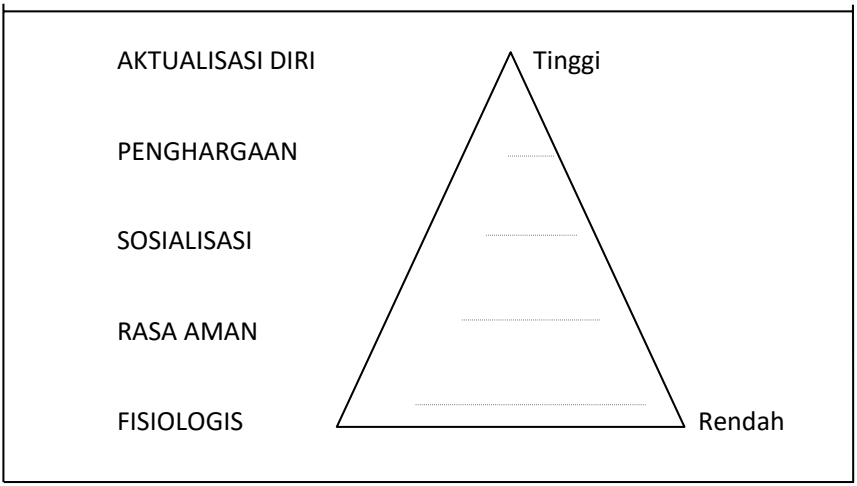
Teori motivasi menurut Abraham H. Maslow

Abraham H. Maslow adalah seorang ahli psikologi yang merupakan salah satu pelopor dalam mengembangkan teori motivasi, dimulai pada dekade tahun 40-an dan hasil-hasil pemikirannya dituangkan

dalam buku dengan judul *Motivation and Personality*. Teori motivasi versi Maslow tersebut dikaitkan dengan pemuasan berbagaikebutuhan manusia.

Menurut Maslow manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan kebutuhan *(hierarchy of needs)*, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan mencerminkan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri.



Gambar. Hierarki Kebutuhan Dari Abraham Maslow

Kebutuhan yang bersifat fisiologis sering diidentikan dengan kebutuhan yang bersifat materi, kadang kala disebut sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan nyata, bahkan sejak seseorang masih dalam kandungan ibunya hingga memasuki liang kubur. Orang dengan tingkat kemampuan sangat terbatas dalammemuaskan kebutuhan mendasar ini, tidak peduli soal pemuasan 2.000 unit kalori dan 50 gram protein per hari. Baginya

ungkapan '4 sehat 5 sempurna' hanya sebagai sloganpara penyuluh pertanian dan kesehatan. Baginya pemahaman tentang pentingnya makanan bergizi tinggi, vitamin, mineral, karbohidrat, makanan yang mengandung serattinggi, tidak terlalu penting. Sebagai orang awam dalam bidang pangan dan kesehatan,arti *'makan'* baginya adalah *'kenyang'*. Sebaliknya jika kemampuan ekonomi seseorang meningkat, hal-hal tersebut menjadi penting. *QS : Al-Mukmin : 64. "Allah-lah yang menjadikan bumi untukmu sebagai tempat menetap dan langit sebagai atap. Dan membentukmu, lalu memperindah rupamu, serta memberimu rezeki dari yang baik-baik. Demikianlah Allah, Tuhanmu, Mahasuci Allah, Tuhanseluruh alam."*

Begitu pula dengan sandang. Jumlah, jenis dan mutu sandang seseorang tidak 'berhenti' pada satu kondisi tertentu. Makin tinggi kedudukan dan kemampuan seseorang, kebutuhan sandangnya makin beraneka ragam karena busana yang dipakainya untuk berbagai kepentingan, berbeda satu sama lain. Pakaian yang dikenakan di rumah dalam suasana santai, lain dari busana yang dikenakan ketika menerima tamu. Makin banyak jenis olah raga yang diminati oleh seseorang, makin beragam pula pakaian olah raga yang diperlukannya. Jika seseorang menerima undangan, jenis pakaian yang dipakaipun lain tergantung pada sifat undangan itu. Kesemuanya itu menunjukkan bahwa kebutuhan sandang sungguh beraneka ragam, tergantung pada kedudukan dan status seseorang di organisasi dan di masyarakat. *QS :Al-A'raf : 26. "Wahai anak cucu Adam! Sesunggunya Kami telah menyediakan pakaian untuk menutupi auratmu dan untuk perhiasan bagimu. Tetapi pakaian takwa, itu yang lebih baik. Demikianlah sebagai tanda-tanda kekuasaan Allah, mudah-mudahan mereka ingat."*

Pemuasan kebutuhan papan pun tidak mengenali titik jenuh, ukuran rumah, jumlahkamar di dalamnya, lokasinya, bahan bangunan yang digunakannya, merupakan kriteriayang terus berubah seirama

dengan perubahan kemampuan, status dan kedudukan seseorang. *QS : An-Nur : 27. "Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu memasuki rumah yang bukan rumahmu sebelum meminta izin dan memberi salam kepada penghuninya. Yang demikian itulebih baik bagimu, agar kamu (selalu) ingat."*

Perihal keamanan, sebagai kebutuhan tidak hanya menyangkut keamanan fisik di tempat kediaman, dipemukiman, dalam perjalanan, dan di tempat pekerjaan, meskipun hal itu termasuk penting, akan tetapi juga keamanan mental psikologis dalam meniti karier, dalam arti mendapat perlakuan yang manusiawi dan tidak selalu dihantui oleh pengenaan sanksi apalagi pemutusan hubungan kerja. *QS : Ibrahim : 35. "Dan (ingatlah), ketika Ibrahim berdo'a. "Wahai Tuhan. Jadikanlah negeri ini (Makkah), negeri yang aman dan jauhkanlah aku beserta anak cucuku agar tidak menyemah berhala."*

Kebutuhan sosial timbul dan harus dipenuhi, salah satu predikat yang diberikan kepada manusia sebagai makhluk sosial. Pentingnya hal itu telah dibahas pada bab sebelumnya. Yang masih perlu ditambahkan ialah pentingnya penciptaan danpemeliharaan iklim kekeluargaan, kebersamaan dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi. Dengan semangat demikian, kalaupun para anggota organisasi harus bersaing dalam karya, persaingan yang terjadi akan berupa persaingan sehat dan pelaksanaan tugas pekerjaan akan didasarkan pada pendekatan sinergi. *QS : Hud : 92. "Dia (Syueib) menjawab! Wahai kaumku! Apakah keluargaku lebih terhormat menurut pandanganmu daripada Allah, bahkan Dia kamu tempatkan di belakangmu (diabaikan)? Ketahuilah (pengetahuan). Tuhankumeliputi apa yang kamu kerjakan."*

Kebutuhan terakhir menurut teori Maslow ialah *aktualisasi diri,* perwujudannya yang paling menonjol ialah kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta menggali keterampilan baru. Wahana utamanya ialah kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, baik di dalam maupun di luar organisasi.

Kebutuhanini harus dipuaskan karena dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yangdemikian pesat. Pengetahuan dan keterampilan seseorang akan cepat 'ketinggalan zaman. *QS : Al-Baqarah : 32. "Mereka menjawab. "Maha suci Engkau tidak ada yang kami ketahui selainapa yang telah Engkau ajarkan kepada kami. Sungguh, Engkaulah Yang Maha Mengetahui, Maha Bijaksana."*

Hal penting perlu ditambahkan dalam pembahasan teori Maslow ialah, dewasa inidiketahui bahwa klasifikasi kebutuhan manusia lima golongan tetap berlaku dan dapat digunakan sebagai instrumen analisis. Yang dipandang tidak tepat ialah, penggunaan istilah 'hierarki kebutuhan', karena jika kebutuhan manusia hierarkis, itu berarti bahwa pemuasannya analogi naik tangga. Anak tangga kedua dinaiki setelah anak tangga pertama. Berarti jika konsep ini yang digunakan, kebutuhan kedua hanya akan diupayakan pemenuhannya setelah kebutuhan pertama terpuaskan dan seterusnya. Padahal dalam kenyataannya tidaklah demikian. Artinya kelima jenis kebutuhan tersebutdapat timbul simultan meskipun pada tingkat intensitas yang berbeda-beda.

Teori Motivasi Menurut Douglas Mc Gregor

Douglas Mc Gregor adalah seorang ilmuwan yang mengembangkan teori motivasi, hasil pemikirannya dituangkan dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise.* Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc Gregor menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab dan harus dipaksa agar menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang diasumsikan berciri seperti itu dikategorikan sebagai 'manusia X'. Sebaliknya dalam organisasi terdapat pula para karyawan senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai 'manusia Y'. *QS : Ali-Imran : 13. "Sungguh telah*

ada tanda bagi kamu pada dua golongan yang berhadap-hadapan. Satu golongan berperang di jalan Allah dan yang lain (golongan) kafir yang melihat dengan mata kepala, bahwa mereka (golongan muslim) dua kali lipat mereka. Allah menguatkan denga pertolongan-Nya bagi siapa yang Dia kehendaki. Sungguh pada yang demikian itu terdapat pelajaran bagi orang-orang yang mempunyai penglihatan (mata hati).”

Para manajer bisa lebih berhasil menggerakkan manusia ‘X’ jika menggunakan ‘motivasi negatif’, sedangkan menghadapi para bawahan yang termasuk kategori ‘Y’, motivasi positif yang lebih efektif. Misalnya upaya mendorong manusia ‘X’ meningkatkan produktivitasnya adalah berupa imbalan disertai dengan ancaman bahwa jika yang bersangkutan tidak bekerja dengan lebih baik, kepadanya akan dikenakan sangsi organisasi. Sebaliknya pujian atau penghargaan akan merupakan senjata yang ampuh untuk mendorong manusia ‘Y’ meningkatkan produktivitasnya. *QS : Al-A’raf : 50. “Para penghuni neraka menyeru para penghuni surga. “Tuangkanlah (sedikit) air kepada kami atau rezeki apa saja yang telah dikaruniakan Allah kepadamu.” Mereka menjawab. “Sungguh Allah telah mengharamkan keduanya bagi orang kafir.”*

Dari uraian mengenai teori motivasi menurut Douglas Mc Gregor di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan sangat ditentukan oleh bagaimana seorang manajer dalam organisasi mendefinisikan sikap dan perilaku karyawannya, sehingga pimpinan tersebut memutuskan gaya kepemimpinan yang harus dipilih. Jadi jelaslah bahwa gaya kepemimpinan merupakan peranan para manajer sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawannya.

Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg.

Di akhir tahun 1950-an *Frederick Herzberg* dan kawan-kawannya pada *Psychological Service of Pattsburgh*, melakukan suatu penelitian dimana mereka memberi pertanyaan kepada sekitar 200 orang insinyur dan akuntan dari 11 perusahaan berbeda, untuk mengingat-

ingat kembali kejadian dalam pengalaman lalu yang membuat mereka merasa sangat bangga atau merisaukan pekerjaan mereka. Hasil dari penelitian tersebut menjadi rumusan penting dari teori dua faktor Hersberg dalam mengembangkan teori tentang motivasi.

Timpe menyatakan bahwa inti dari teori dua faktor ini adalah menegaskan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda namun tidak saling berlawanan, dalam arti bahwa lawan dari kepuasan bekerja bukanlah ketidak puasan bekerja tetapi lebih cenderung karena tidak adanya kepuasan bekerja, dan lawan dari ketidakpuasan bekerja bukan kepuasan bekerja tetapi karena tidak adanya ketidak puasan bekerja. Dengan mengikuti pendekatan ini Herzberg mengidentifikasikan sekelompok faktor "*higienis*" seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antar pribadi, kehidupan pribadi, kondisi kerja, penggajian dan jaminan, dimana faktor-faktor ini dianggap mendasar dan bilamana terjadi kekurangan maka dapat menciptakan ketidakpuasan bekerja, tetapi dalam keadaan normal tidak mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras. Kemudian diidentifikasi pula sekelompok faktor sebagai "*motivator*" mencakup pencapaian, pengakuan atas pencapaian, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan atau kemajuan, faktor- faktor ini mampu menciptakan kepuasan bekerja hanya saja harus ada faktor higienis pada tingkat yang dapat diterima. *QS : Hud : 93. "Dan wahai kaumku! Berbuatlah menurut kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan ditimpa azab yang menghinakan dan siapa yang berdusta. Dan tunggulah! Sesungguhnya aku bersamamu adalah orang-orang yang menunggu."*

Akan lebih bermanfaat jika memandang faktor higienis dan motivator itu terdapat dalam diri manajemen maupun pegawai yang terdapat dalam semacam hubungan bayangan dalam kaca. Dengan kata lain terdapat faktor yang menyebabkan manajer tidak puas dengan pegawai tetapi tidak akan mengarah ke imbalan bagi

manajer dalam bentuk kenaikan kedudukan dengan tanggung jawab yang lebih besar. Begitu juga terdapat faktor serupa seperti faktor motivator Herzberg yang dapat menyebabkan manajer memperoleh imbalan tetapi dengan prasyarat bahwa faktor higienis berada pada tingkat yang dapat diterima.

Dari uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. Faktor-faktor pemelihara (*Maintenance Factors*). Faktor ini sering disebut sebagai faktor ekstrinsik, adalah merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat pekerja yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus menerus, seperti kebijakan perusahaan, supervisi yang diberikan (peranan para manajer), hubungan antar pribadi terutama dengan atasan dengan rekan sekerja (lingkungan kerja), kondisi kerja (kelengkapan kerja), gaji dan jaminan sosial. Jadi faktor-faktor ini bukanlah sebagai motivator, tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan. Namun demikian faktor ekstrinsik ini tetap memegang peran penting sebagai faktor yang menyehatkan karyawan.
2. Faktor-faktor pemotivasi (*Motivation Factors*). Faktor ini sering disebut sebagai faktor intrinsik, adalah merupakan faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan (harapan untuk berkarir), misalnya perasaan berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri (jenis pekerjaan) dan kemungkinan untuk maju atau kesempatan berkarir. Keberadaan faktor ini akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja.

Teori ERG dari Alderfer

Semakin banyak ahli psikologi yang berminat mendalami dan mengembangkan teori motivasi. Salah seorang di antaranya ialah *Clayton Alderfer,* guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengemukan teori mengatakan bahwa, manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan inti *(core needs)* yang disebutnya Eksistensi, Hubungan, dan Pertumbuhan *(Existence, Relatedness, and Growth – ERG).* Teori ERG ini merupakan penyempurnaan dari teori yang dikemukakan oleh *Abraham Maslow*. Menurut para ahli dianggap lebih mendekati keadaan yang sebenarnya secara empiris. Teori ERG mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence*), yakni kebutuhan makan, perlindungan danuang.
2. Kebutuhan akan Afiliasi/persaudaraan (*Relatedness*), yakni kebutuhan membagipikiran dan perasaan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth*), yakni kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan dan kapasitas yang dirasakan adalah paling penting bagi individu yang bersangkutan.

Kelompok eksistensi sebagai kebutuhan, berkaitan dengan pemuasan kebutuhan materi yang diperlukan dalam mempertahankan eksistensi seseorang, kalau dikaitkan dengan teori Maslow terlihat pada kebutuhan fisiologis dan keamanan. Kelompok hubungan sebagai kebutuhan, berkaitan dengan pentingnya pemeliharaan hubungan interpersonal, yang dalam teori Maslow tergambar pada kebutuhan sosial dan harga diri.Sedangkan kelompok pertumbuhan. Merupakan kebutuhan untuk berkembang secara intelektual, yang berarti identik dengan kebutuhan aktualisasi diri seperti ditekankan olehMaslow. *QS : Al-Baqarah : 148. "Dan setiap umat mempunyai tujuan (arah kiblat) yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akanmengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu."*

Sepintas terlihat bahwa *teori Alderfer* 'mirip' dengan *teori Maslow*. Hanya ada satu perbedaan mendasar, bahwa ketiga kelompok kebutuhan yang dikemukakan oleh *Alderfer* dapat timbul secara simultan dan pemuasannya pun tidak dapat dilakukan 'sepotong-sepotong' akan tetapi ketiga-tiganya sekaligus, meskipun mungkin dengan intensitas yang berbeda-beda. Pandangan ini lebih mendekati 'kebenaran ilmiah' dan didukung oleh pengalaman banyak manajer dalam menggerakkan para bawahan. Pemuasan ketiga kelompok kebutuhan ini secara simultan akan merupakan pendorong kuat bagi para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. *QS : At-Taubah : 19. "Apakah (orang-orang) yang memberi minum kepada orang-orang yang mengerjakan haji dan mengurus Masjidil Haram, kamu samakan dengan orang-orang yang beriman kepada Allah dan hari kemudian serta berjihad di jalan Allah. Maka mudah-mudahan mereka orang-orang yang mendapat petunjuk."*

Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland

Salah satu teori motivasi yang populer di kalangan para praktisi manajemen ialah teori yang dikembangkan oleh David Mc. Clelland, yaitu seorang ahli psikologi dari Universitas Harvard bersama rekan-rekannya. Teori tersebut dikenal dengan istilah teori kebutuhan (*achievment motivation*), yang secara luas dan mendalam dibahas dalam karya tulis yang berjudul *The Achieving Society*. Teori motivasi prestasi dari Mc Clelland menggolongkan kebutuhan manusia menjadi tiga jenis yaitu :

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yakni suatu kebutuhan berhasil untuk bersaing.
2. Kebutuhan untuk berafiliansi, yakni kebutuhan untuk bersahabat yang hangat dengan orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkuasa, yang disebut sebagai kebutuhan untuk mengendalikan atau mempengaruhi orang lain.

Mengenai kebutuhan pertama, ingin berhasil merupakan kebutuhan seorang manusia. Tidak ada manusia yang senang jika dikatakan 'telah gagal'. Akan tetapi sebaliknya, seseorang tidak seharusnya dihantui oleh ketakutan akan kegagalan karena ada uangkapan yang mengatakan, bahwa seseorang yang tidak pernah gagal tidak akan memahami arti keberhasilan. Kebutuhan afiliasi perlu mendapat perhatian untuk dipuaskan karena predikat manusia sebagai makhluk sosial. Keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerja sama, iklim bersahabat dan saling mendukung dalam organisasi, merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan ini. Mengenai kebutuhan akan kekuasaan telah diuraikan dalam pembahasan terdahulu apa yang dimaksud dengan kekuasaan, apa landasannya dan bagaimana menggunakannya. Serendah apapun jabatan dan kedudukan seseorang dalam organisasi, ia tetap ingin berkuasa dan berpengaruh terhadap orang lain. *QS : Ali-Imran : 160. "Jika Allah menolong kamu, maka tidak ada yang dapat mengalahkanmu, tetapi bila Allah membiarkan kamu (tidak memberi pertolongan), maka siapa yang dapat menolongmu setelah itu? Karena itu, hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakkal."*

Setiap manajer memiliki tingkat kebutuhan seperti di atas yang berbeda, sebagian manajer memiliki kebutuhan lebih besar untuk berprestasi, sedangkan yang lain memiliki kebutuhan lebih besar untuk berkuasa. Adapun Manajer yang paling sempurna adalah memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang dikembangkan dengan baik tetapi keberhasilan dalam dunia yang penuh persaingan ini sering muncul dari dorongan inginberkuasa.

Teori Evaluasi Kognitif Menurut P.C. Jordan

Timpe menyatakan bahwa inti dari teori kognitif menurut P.C Jordon adalah pandangan yang mengatakan bahwa pengaruh motivasi intrinsik berkurang apabila seseorang telah termotivasi oleh dorongan yang bersifat ekstrinsik. Pada mulanya para ahli yang mendalami teori

motivasi berpendapat bahwa motivasi intrinsik seperti keberhasilan, tanggung jawab yang lebih besar dan kemahiran, tidak berkaitan langsung dengan faktor-faktor motivasi ekstrinsik seperti penghasilan, promosi, supervisi yang baik dan kondisi fisik tempat bekerja yang menarik. Dengan kata lain, stimulasi dari satu jenis motivasi tidak mempengaruhi jenis yang lain. Teori evaluasi kognitif 'membantah' pandangan ini. Teori ini menekankan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik kuat, maka motivasi intrinsik melemah.

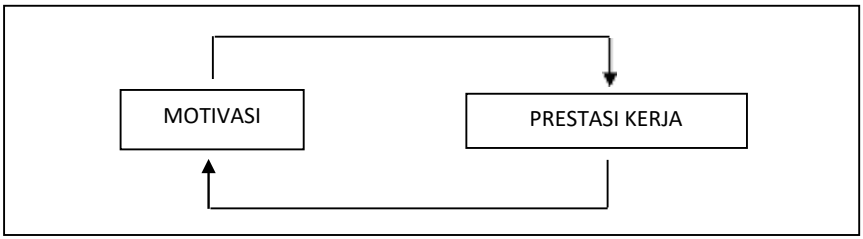
Para penganut teori ini memberikan penjelasan kenapa demikian halnya. Salah satu argumen yang dikemukakan ialah bahwa dengan motivasi ekstrinsik, seperti penghasilan yang menarik, seorang karyawan seolah-olah kehilangan kendali atas 'nasibnya' dan karena itu kepuasan menampilkan kinerja merendah. Dengan kata lain, motivasi yang bersangkutan telah beralih dari motivasi intrinsik menjadi motivasi ekstrinsik.

Akan tetapi sesungguhnya, praktek-praktek manajemen yang benar tidak seharusnya berpikir 'hitam-putih', dalam arti menggunakan stimulus internal saja atau menggunakan stimulus eksternal saja. Misalnya kenaikan pangkat atau kenaikan penghasilan seseorang (salah satu bentuk stimulus eksternal yang kuat) harus dikaitkan dengan kinerja seseorang yang ditampilkannya karena keinginannya memperoleh kepuasan berkarya.

Teori Motivasi Penentuan Tujuan Edwin Locke

Teori penentuan tujuan (*Goal Setting*) merupakan teori kognitif tentang motivasi kerja, yakni mempertahankan bahwa para karyawan adalah sebagai manusia yang berakal budi yang berusaha mengejar tujuan. Teori penetapan tujuan memusatkan perhatian pada proses penetapan tujuan itu sendiri. Bila tujuan itu spesifik dan menantang, maka fungsinya sebagai faktor motivasi lebih efektif dalam kinerja baik individu maupun kelompok. Pada bab sebelumnya telah

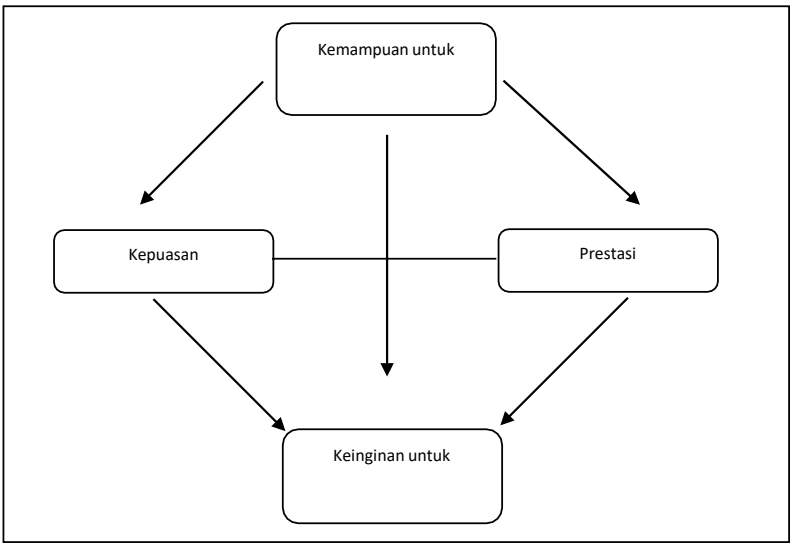
dibahas bahwa motivasi dan komitmen itu lebih tinggi bila bawahan berperan serta dalam proses penetapan tujuan, akan tetapi karyawan membutuhkan umpan balik yang akurat mengenai kinerja mereka, serta membantu mereka menyesuaikan metode kerja mereka bila perlu dan mendorongmereka untuk tetap bekerja guna mencapai tujuan.



Gambar. Hubungan antara Motivasi dan Prestasi Kerja

Armstrong menyatakan bahwa hubungan antara motivasi dan prestasi kerja adalahsesuau yang positif, dalam arti meningkatnya motivasi akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya perbaikan prestasi kerja akan meningkatkan motivasi karena menimbulkan perasaan berprestasi. Bagaimanapun tertariknya seseorang untuk mengerjakan sesuatu, dia tidak akan mampu melakukannya jika tidak memiliki kecakapan yang dibutuhkan.

Pada Gambar terlihat bahwa terjadi kesetaraan yang sama pentingnya dalam mengambil langkah-langkah untuk memperbaiki kemampuan melalui penerimaan karyawan yang baik dan pelatihan serta memperhatikan motivasi dengan menggunakanfaktor-faktor buatan dan hakiki yang mempengaruhinya. Namun demikian perlu diingat bahwa motivasi menyiratkan tekanan untuk maju ke depan dan untuk berbuat lebih banyak, tetapi tekanan dapat mendatangkan perasaan tertekan (*stress*), sehingga bila terlalu banyak motivasi maka sama dengan terlalu banyak perasaan tertekan, dan hal initentunya justru akan mempengaruhi prestasi kerja. Batasan sejauh mana orang dapat dimotivasi tergantung kepada kekuatan kebutuhan mereka dan kemampuan mereka untuk mengatasi tekanan.



Gambar. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Teori Motivasi Penguatan Menurut R.M Streers dan L.W Porter

R.M Streers dan L.W Porter adalah pendekatan perilaku bukan pendekatan kognitif, seperti halnya teori penentuan tujuan. Titik tolak teori ini ialah, perilaku seseorang merupakan fungsi dari konsekuensi perilaku tersebut. Dengan kata lain penguatan yang digunakan oleh manajemen menentukan perilaku para bawahannya. Karena itu yang perlu diamati ialah konsekuensi apa yang akan timbul terhadap responstertentu dan apakah konsekuensi itu berakibat pada kecenderungan diulanginya perilakutertentu itu atau tidak.

Teori penguatan merupakan salah satu teknik untuk membentuk perilaku para bawahan untuk penguatan sistematik melaluinya perilaku para bawahan akan semakin dekat pada bentuk perilaku yang diinginkan. Selanjutnya terdapat empat metode yang dapat digunakan oleh para manajer untuk membentuk perilaku para bawahannya, yaitupenguatan bersifat positif, penguatan bersifat negatif, pengenaan hukuman dan pemadaman. Adapun uraian singkatnya adalah sebagai berikut :

1. *Penguatan bersifat positif* ialah teknik yang berakibat pada suatu yang nikmat sebagairespons atas stimulus tertentu, sehingga timbul perilaku dalam bentuk ingin mengulangi perilaku serupa. Misalnya, jika seorang atasan memberi pujian kepada bawahannya karena hasil pekerjaan sangat memuaskan, pujian tersebut akan mendorong yang bersangkutan untuk menunjukkan prestasi serupa di masa akan datang.
2. *Penguatan bersifat negatif* ialah teknik yang berakibat pada sesuatu yang tidak enak sebagai respons atas stimulus tertentu, sehingga timbul keinginan tidak mengulangi perbuatan serupa. Misalnya, jika seorang bawahan mendapat teguran karena tidak taat pada jam kerja yang berlaku di perusahaan. Teguran tersebut adalah penguatannegatif.
3. Hukuman ialah, bentuk yang lebih berat dari penguat negatif. Misalnya, seorang karayawan dikenakan hukuman penundaan kenaikan gaji berkala karena ada pelanggaran cukup berat. Ini merupakan contoh nyata dalam banyak organisasi. Yang diharapkan dengan pengenaan hukuman tersebut ialah, agar tidak terjadi lagi perilakunegatif yang diperbuat karyawan yang bersangkutan.
4. Pemadaman ialah, tindakan atasan untuk menghilangkan keinginan bawahannya berbuat sesuatu yang dipandang sebagai perwujudan perilaku tertentu yang tidak diinginkan oleh atasan. Contoh seorang pengajar ingin memadamkan perilaku bertanya dikalangan mahasiwanya dengan cara mengabaikan mahasiswa yang mengangkat tangannya sebagai tanda bahwa ia ingin bertanya. Dengan diabaikan terus-menerus, keinginan mahasiswa tersebut untuk bertanya lama-lama akan padam.

Meskipun secara teori ada empat metode pembentukan perilaku, jika dikaitkan dengan upaya untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, perlu bagi para pimpinan untuk menguasai kiat penguatan, baik penguatan positifmaupun negatif. Artinya, tidak perlu terlalu memberikan penekanan pada penggunaan teknik hukuman apalagi pemadaman. Alasannya, bahwa pada umumnya manusia adalah insan pembelajar, termasuk belajar dari pengalaman yang pahit. Alasan lain, karena hukuman dan pemadaman sering tidak efektif karena menimbulkan reaksi negatifyang demikian kuat, sehingga kontra upaya bawahannya pada pemberian reaksi, bukannya pada perubahan perilaku. *QS : Al-Fath : 29,. " Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam injil, yaitu seperti benih yangmengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu semakin kuat, lalu menjadi besar dan tegak lurus di atas batangnya, tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan diantara mereka ampunan dan pahala yang besar."*

Jadwal penguatan biasanya dibagi menjadi dua jenis, yaitu jadwal yang terus- menerus dan jadwal berkala. Jadwal penguatan terus-menerus berarti penguatan yang dilakukan setiap kali seseorang menampilkan perilaku yang diinginkan. Misalnya, jika dalam suatu perusahaan ada karyawan biasanya datang terlambat, tetapi pada suatu pagi diketahui atasan langsung karyawan tersebut datang beberapa menit sebelum jamkantor resmi dimulai; atasan yang bersangkutan langsung memberi pujian. Dengan demikian, diharapkan bahwa karyawan tersebut akan mengubah kebiasaan datang terlambat menjadi kebiasaan taat pada ketentuan jam kerja kerja.

Penguatan berkala merupakan kegiatan penguatan dalam arti bahwa jika bawahan menampilkan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin, penguatan dilakukan tidak setiap kali terjadi perilaku yang

diinginkan, akan tetapi cukup sering dilakukan sehingga menjadi pendorong bagi karyawan yang bersangkutan untuk menampilkan perilaku yang diinginkan oleh pimpinannya tersebut. Penguatan berkala dapat mengambil dua bentuk, yaitu atas dasar rasio dan atas berlalunya satu kurun waktu tertentu. Yang dimaksud dengan jadwal penguatan berdasarkan rasio adalah, seorang manajer menentukan berapa kali seorang bawahan menampilkan perilaku yang diharapkan, kemudian diberikan satu bentuk penghargaan. Yang dimaksud dengan penguatan berdasarkan berlalunya waktu ialah, bahwa setelah bawahan menampilkan perilaku yang diinginkan pemimpin beberapa kali dalam kurun waktu, baru kepadanya diberikan penghargaan. Dengan jadwal ini para bawahan mengetahui bahwa jika mereka menampilkan perilaku positif dan kinerja yang memuaskan dalam satu kurun waktu (misalnya enam bulan atau satu tahun) mereka pasti akan mendapat satu atau beberapabentuk penghargaan. Dengan jadwal penguatan secara berkala itu, memang parakaryawan terdorong untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerjanya. Akan tetapi karena mereka mengetahui bahwa penghargaan itu pasti diterimanya, adakalanya dayadorongnya lemah, karena menerima penghargaan itu sudah dipandang sebagai hal yangrutin *(taking things for granted).* Untuk mencegah timbulnya sikap seperti itu, ada kalanyaseorang manajer menggunakan jadwal penguatan interval yang bervariasi. Artinya, imbalan dalam bentuk penghargaan diberikan tanpa penentuan waktu yang jelassehingga para karyawan tidak mengetahui akan menerima penghargaan atau tidak. Kalau 'ya', kapan dan dalam bentuk apa. Tegasnya, jadwal tersebut dimaksudkan sebagai 'kejutan'. Dengan jadwal demikian para karyawan diharapkan akan berupaya meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya terus-menerus. *QS : Al-Isra' : 89. "Dan sungguh, Kami telah menjelaskan berulang-ulang kepada manusia dalam al-Qur'an ini dengan bermacam-macam perumpamaan, tetapi kebanyakan manusia tidak menyukainya bahkan mengingkari (nya)."*

Dari uraian mengenai teori motivasi penguatan menurut R.M Streers dan L.W Porter tersebut di atas, jelaslah bahwa gaya kepemimpinan para manajer (peranan paramanajer) mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap terbentuknya motivasi kerja karyawannya, bilamana pimpinan salah dalam mengidentifikasi permasalahan motivasi karyawannya sehingga salah dalam mengambil keputusan untuk menentukan sikap dalam memotivasi karyawannya, maka dapat dipastikan bahwa motivasi kerja karyawannya akan menurun.

Teori Keadilan

Merupakan hal yang normal dan manusiawi apabila dalam kehidupannya seseorang mengharapkan perlakuan yang adil. Akan tetapi wajar dan normal pula jika seseorang melihat keadilan dengan 'kaca mata' yang subyektif. Persepsi yang subjektif itulah yang mempengaruhi tindakan dan perilaku seseorang. Masalahnya berkisar padaupaya yang diberikan demi kepentingan organisasi dan imbalan yang diperoleh karena kontribusi yang diberikan. Para karyawan biasanya melakukan pembandingan antara dirinya sendiri dan orang lain di dalam dan di luar organisasi. *QS : An-Nisa' : 135. "Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu penegak keadilan. Menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap ibu bapak dan kaum kerabatmu."*

Simamora menuliskan bahwa teori keadilan memasukkan dimensi *social comparisons* dari rasio antara *input-outcomes*. Orang cenderung membandingkan input-inputnya dan outcomes yang diterimanya dengan input dan output dari pekerja lainnya,yaitu orang yang sering disebut sebagai *referent persons*. Jika apa yang diterimanya dinilainya sama dengan apa yang dimiliki dan diterima oleh *referent persons*, maka pekerja yang bersangkutan akan merasa bahwa sistem reward yang ada telah adil, dandengan sendirinya ia akan merasa puas. Sebaliknya jika *outcomes* yang diterima lebih kecil dibandingkan

dengan *referent persons*, maka hal itu akan menimbulkan ketidak-puasan. *QS : Ali-Imran : 18. "Allah menyatakan bahwa tidak ada tuhan melainkan Dia (demikian pula) para malaikat, tidak ada Tuhan selain Dia, Yang Maha Perkasa, Maha Bijaksana."*

Teori keadilan membantu untuk memahami bagaimana seorang pekerja mencapaikesimpulan bahwa dia sedang diperlakukan secara adil atau tidak adil. Perasaan bahwaseseorang sedang diperlakukan adil merupakan keadaan jiwa yang berasal dari dalam, sebagai hasil dari pertimbangan subyektif tentang apa yang diharapkan dari sebuah pekerjaan dan apa yang diperoleh seseorang secara nyata dari pekerjaan tersebut dibandingkan dengan orang lain yang relevan. Anggapan-anggapan mengenai pilih kasih, tidak wajar, serta perlakuan tidak adil merupakan persoalan utama dalam supervisi(peranan manajer). Karena itu memainkan peranan yang sangat berarti di dalam menentukan kepuasan kerja seorang pekerja terhadap pekerjaan. Dalam teori keadilan,masukan dan keluaran ditunjukkan oleh rasio I/O. Karena keadilan dikalkulasikan secara subyektif, masukan-masukannya dapat berupa segala sesuatu yang dibawa oleh pekerjakedalam organisasi yang bagi *the thinking worker* perlu diberi pengakuan tertentu jika dibandingkan dengan orang lain. Oleh karena itu masukan-masukan bisa meliputi kecakapan, kedudukan, pendidikan, jenis kerja, kesulitan kerja, kuantitas/jumlah kerja, dan senioritas. Masukan bisa juga berupa hal-hal yang kurang diakui secara formal tetapiwalaupun begitu sering dipakai, seperti jenis kelamin, ras, atau umur. Nilai keluaran mempunyai range yang sama dengan penggajian, peluang dimasa depan, promosi, pengakuan, suasana kerja, jadual kerja yang fleksibel, otonomi, tempat parkir yang pantas, suatu kantor dengan ukuran dan lokasi tertentu. *QS : Al-Maidah : 108. "Wahai orang- orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakuk adillah. Karena (adil) itu lebih dekat*

kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh AllahMaha Teliti apa yang kamu kerjakan."

Pertimbangan keadilan mencakup rasio antara input dan output, dan perbandingan sosial. Selanjutnya pertimbangan keadilan itu mencakup persaingan atas jenis nilai yang pantas diberi pengakuan dan berapa banyak pengakuan yang dibenarkan. Pada sisi lain, keadilan memerlukan pembahasan lebih dalam. Input atau output tidak perlu harus sama, sepanjang orang yang diperbandingkan mempunyai rasio yang sama. Dengan kata lain, jika seorang pekerja merasa bahwa dia sedang menyumbangkan lebih banyak daripada yang dia terima, tapi hal yang serupa juga dialami oleh orang lain, adalah tidak mungkin bahwa isu keadilan yang utama akan timbul. Dalam hal yang sama, jika seseorang menerima dua kali lipat sebanyak unit-unit keluaran yang lain, tetapi dianggap akan disumbangkan dua kali sebanyak unit keluaran, rasio perbandingan dipertahankan tanpa perasaan ketidak-adilan.*QS : Al-Baqarah : 265 : "Dan perumpamaan orang yang menginfakkan hartanya untuk mencari ridha Allah dan untuk memperteguh jiwa mereka, seperti sebuah kebun yang terletak di daratan tinggi yang disiram oleh hujan lebat, maka kebun itu menghasilkan buah-buahan dua kali lipat. Jika hujan lebat tidak menyirami, maka embun (pun memadai). Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan."*

Isu-isu keadilan dihadapi dalam organisasi ada dua level, menurut syarat kebijaksanaan manajemen SDM dan dalam kaitan relasi antara supervisor dan bawahan. Pada level kebijaksanaan, usaha-usaha penting dibuat di dalam organisasi publik untuk menghindari/ menghalangi isu-isu keadilan dari permukaan. Misalnya sistem merit dibangun disekitar gagasan bahwa nilai/kredit diberikan untuk kemampuan dan kinerja, dan bukan karena faktor personal atau politik. Yang sama-sama relevan dengan sistem merit dalah konsep pembayaran yang sama bagi kerja yang sama. Sistem-sistem penilaian, yang didasarkan pada analisis pekerjaan yang baik dan

yang menetapkan standar-standar kerja atau tujuan-tujuan kerja, mengurangi jenis-jenis keluhan. Penetapan prosedur keluhan melindungi para pegawai dari tindakan perseorangan yang sewenang-wenang dan menyediakan jalan yang dapat diprediksikan dan dapat dipercaya dalam penyelesaian konflik. *QS : Al-Isra' : 35. "Dan sempurnakanlah takaran apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan timbangan yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."*

Tidak dapat dielakkan bahwa persoalan-persoalan keadilan akan terjadi pada setiap level organisasi. Ada beberapa cara untuk mengatasi perasaan sedang diperlakukan tidak adil dari seorang pegawai, yaitu :

1. Supervisor (*manajer*) harus mengakui bahwa bagi seseorang untuk mencapai suatu kesimpulan telah diperlakukan tidak adil merupakan produk dari proses-proses logis internal yang didorong oleh perasaan perih karena ketidakadilan. Secara rasional usaha menyelesaikan tuduhan perlakuan tidak adil seringkali akan gagal karena kekuatan emosional yang mendorong perasaan ketidakadilan tersebut.
2. Supervisor (*manajer*) harus mengakui bahwa klaim-klaim ketidakadilan mencakup persepsi-persepsi tentang apa yang dirasakan oleh seseorang sebagai kelayakan dari imbalan, persepsi-persepsi mengenai apa yang telah diterima seseorang sebagai imbalan atas kontribusinya, dan seleksi dari seorang pembanding. Jadi supervisor harus berusaha untuk mengetahui dengan pasti persepsi pekerja dalam hal-hal seperti itu guna memperjelas sumber ketidakpuasan.
3. Supervisor bisa berusaha mencegah klaim-klaim ketidakadilan dengan menjelaskan siapa yang merasakan imbalan organisasi yang pantas/layak, dan juga yang menerima hukuman dan merinci alasan-alasan dibalik tindakan seseorang.

Bagi seorang manajer adalah penting untuk memahami konsekuensi apa yang mungkin timbul apabila para karyawan merasa mendapat perlakuan tidak adil. Dalam kaitan ini harus ditekankan bahwa adil atau tidaknya perlakuan terhadap seseorang, oleh yang bersangkutan dikaitkannya bukan dengan pemuasan kebutuhan primernya, akan tetapi juga dengan semua jenis kebutuhan lainnya. Jadi dalam hal ini menurut teori keadilan bahwa peranan dan perlakuan para manajer yang bersangkutan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam motivasi kerja karyawannya. *QS : Asy-Syu'ara' : 182-183. "Dan timbanglah dengan timbangan yang benar. Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi."*

Teori Harapan Victor Vroom

Salah satu teori motivasi yang sangat populer akhir-akhir ini ialah Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Victor Vroom, seorang ahli psikologi dari Universaitas Yale. Teori harapan mencoba mengatasi kritik-kritik yang diarahkan pada anggapan tertentu dari teori-teori motivasi lainnya, yakni bahwa semua karyawan dianggap serupa, bahwa semua situasi itu sama dan bahwa hanya ada satu cara terbaik untuk memotivasi karyawan. Timpe menyatakan bahwa pendekatan dari teori harapan adalah mencoba memperhatikan perbedaan antara individu dan situasi, yang mempunyai tiga komponen utama. *QS : Al-Baqarah : 218. "Sesungguhnya orang-orang yang beriman, dan orang-orang yang berhijrah dan berjihad di jalan Allah, mereka itulah yang mengharapkan rahmat Allah. Allah Maha Pengampun. Maha Penyayang."*

1. Harapan hasil prestasi. Individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari perilaku mereka. Harapan ini pada gilirannya mempengaruhi kepuasan mereka tentang bagaimana bertingkah laku. Misalnya seorang karyawan yang tengah

berpikir tentang peningkatan kuota penjualan mungkin mengharapkan hadiah, bonus dan sejenisnya.

2. Valensi. Hasil dari suatu perilaku tertentu mempunyai suatu valensi khusus, atau kekuatan untuk memotivasi yang bervariasi pada setiap individu. Sebagai contoh bagi seorang manajer yang menghargai uang dan prestasi, peralihan ke jabatan yang gajinya lebih tinggi di tempat lain mungkin mempunyai valensi yang tinggi, bagi manajer yang menghargai afiliasi dengan rekan-rekan kerja dan kawan-kawannya, pemindahan yang sama akan mendapat valensi yang rendah.
3. Harapan kinerja usaha. Harapan orang mengenai seberapa sulitnya bekerja secara berhasil juga akan mempengaruhi keputusan orang tentang perilaku.

Model teori harapan mempunyai sejumlah implikasi nyata bagi manajer mengenai bagaimana memotivasi bawahan, antara lain adalah :

1. Menentukan imbalan yang dinilai oleh setiap bawahan. Jikalau imbalan menjadi motivator, maka pasti cocok untuk individu yang bersangkutan. Manajer dapat menentukan imbalan apa yang diinginkan oleh bawahannya dengan mengamati reaksinya dalam berbagai situasi dan menanyakan imbalan apa yang mereka inginkan.
2. Menentukan kinerja yang diinginkan. Manajer harus mengidentifikasi tingkat kinerja atau perilaku apa yang ia inginkan sehingga ia dapat memberitahukan bawahannya apa yang harus mereka lakukan agar diberi imbalan.
3. Mengupayakan agar tingkat kinerja dapat dicapai. Jikalau bawahan merasa bahwa tujuan yang harus mereka capai terlalu sulit atau mustahil, motivasinya akan rendah.

4. Mengaitkan imbalan dengan kinerja. Untuk mempertahankan motivasi, imbalan yang layak harus jelas dikaitkan dengan kinerja dalam jangka waktu yang singkat.
5. Menganalisis faktor apakah yang mungkin meniadakan efektivitas imbalan. Konflik diantara sistem imbalan dan pengaruh lain dalam situasi kerja mungkin manajer mengharuskan melakukan beberapa penyesuaian dalam sistem imbalan.

Model teori harapan tentang motivasi juga mempunyai sejumlah implikasi bagi organisasi, antara lain adalah :

1. Organisasi biasanya memperoleh apa yang mereka imbalkan.
2. Pekerjaan itu sendiri secara intrinsik dapat menjadi imbalan. Jikalau pekerjaan dirancang untuk memenuhi beberapa kebutuhan karyawan seperti kemandirian dan kreativitas, maka pekerjaan itu sendiri dapat menjadi imbalan dirinya sendiri.
3. Penyelia langsung memainkan peran penting dalam proses motivasi. Penyelia berada pada posisi paling baik untuk menetapkan tujuan secara jelas dan memberikan imbalan yang tepat untuk bermacam-macam bawahannya. Oleh karena itu penyelia harus dilatih dalam proses motivasi dan diberi cukup wewenang untuk memberikan imbalan.

Three C Motivation

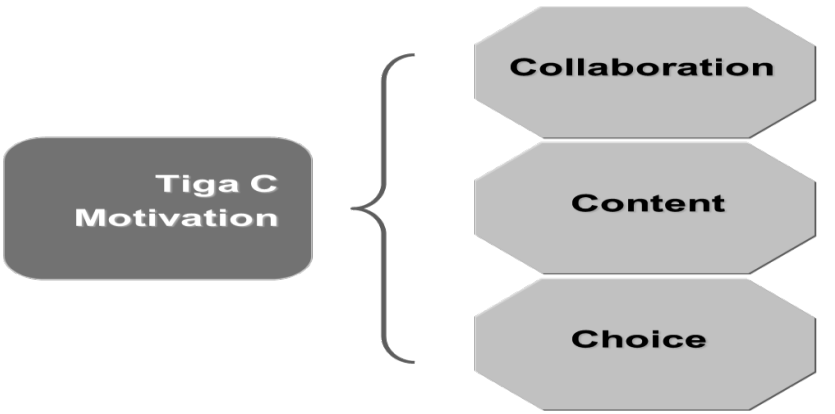
Motivation merupakan keinginan untuk mendayagunakan usaha dengan tingkat yang lebih tinggi guna mencapai sasaran organisasi. Mendayagunakan yang lebih tinggi.Anda mau mendayagunakan dan mendorong agar kinerja perusahaan anda meningkat maka motivasi agar kinerja orang lain atau karyawan anda lebih hebat. Motivasi itu ditentukan ditentukan oleh 3 hal yang kita sebut dengan Three C Motivation, yaitu : Collaboration, Content dan Choice,

Melakukan Kolaborasi

Orang-orang merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras ketika mereka terinspirasi untuk bekerjasama atau berkoborasi (*Colaboration*). Apabila mereka memiliki kesempatan untuk membantu orang lain mencapai kesuksesan. Dalam bahasa lain lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini sangat krusial. Bila lingkungan kerja sangat kondusif, maka akan memberikan aura positif saling membantu akan motivasi karyawan dan kepada lingkungan sekitar dan akan mempengaruhi kerja. Apabila kantor anda semangatnya loyo, kerjanya ngantuk-ngatuk akan menghasilkan enegi negatif akan menular ke karyawan lain. Hasil penelitian menunjukkan bila ada beberapa karyawan yang malas-malas semangatnya, energinya menular ke karyawan lain. Kalau punya kawan bekerja bersemangat maka menular kepada yang lain dan membuat lingkungan kerja bersemangat. Sebagai seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi agar semua karyawan bersemangat, bisa ditularkan ke semua karyawan. Harus diciptakan lingkungan kerja yang posiitif. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menyangkut secara fisik dan situasi yang nyaman. Anda sebagai pimpinan harus memperhatikan jangan tercipta situasi yang saling menjatuhkan, seperti yang kita lihat terjadi dipartai politik. Itu tidak sehat dan dapat menyebabkan motivasi karyawan anda jatuh dan kinerja perusahaan anda menurun. *QS : Al-Maidah : 2. "....Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan janganlah tolong menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah sangat berat siksa-Nya."*

Yang tidak kalah pentingnya adalah membuat situasi kerja tetap bersemangat. Ini dapat dilakukan dengan berbagai cara. Misalnya saat awal masuk kantor tiga menit pertama secara rutin diadakan ritual, doa bersama. Saya pernah melihat sebuah pasar swalayan sebelum memulai bekerja mereka mengucapkan sumpah dan janji. Janji agar jangan berbuat curang, jangan mengambil barang jualannya

bersama dengan sangsinya. Jadi apabila diingatkan terus mereka akan teringat di alam bawah sadarnya dan termotivasi terus tidak berbuat salah. Bisa juga setiap hari Jum'at diadalan pertemuannya 15 menit. Seluruh karyawan diminta secara bergilir menyiapkan sharing pengalaman sekitar 5 menit, 5 menit untuk diskusi dan 5 menit merupakan arahan dari anda sebagai pemimpin untuk mengarahkan pekerjaan dalam minggu ini. Hal ini baik dilakukan, sehingga setiap karyawan termotivasi. *QS : Al-Baqarah : 195. "Dan infakkanlah (hartamu) di jalan Allah dan janganlah kamu jatuhkan (diri sendiri) kedalam kebinasaan dengan tangan sendiri, dan berbuat baiklah. Sungguh Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik."*



Gambar. Three C Motivation

Tidak musti dengan do'a, bisa juga dengan yang lain. Atau ada pertemuan dilakukan sore hari. Misalnya karyawan disuruh mengingat hal-hal yang baik mereka peroleh hari ini. Seringkali kita mengingat hal-hal yang negatif. Menurut penelitian, bahwa jika karyawan anda mempunyai ritual, pertemuan sebelum pulang untuk hal-hal yang positif dari kantor tiga hal saja. maka akan mempengaruhi hal yang berharga. Kita selalu mengingat yang positif meskipun banyak yang negatif tapi jangan yang negatif yang dingingat. Meskipun banyak yang menjengkelkan, tapi jangan yang

menjengkelkan dingat-ingat. Yang diingat yang positif saja yang berharga. Temukanlah yang berharga, pasti ada. Misalnya makan siang hari ini enak, ada info di google yang menarik, atau ketemu client. Itu bisa menghasilkan semangat kerja. *QS : Al-Hujuraat : 12. "Hai orang-orang yang beriman, jauhilah kebanyakan dari prasangka, sesungguhnya sebagian prasangka itu adalah dosa..."*

Memiliki Kandungan atau Nilai

Orang-orang merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras ketika mereka memahami bagaimana pekerjaan mereka dapat menambah nilai atau memiliki kandungan (*Content*) bagi organisasi. Contoh dua orang tukang batu. Ketika ditanya yang pertama menyatakan saya sedang memasang batu, sedangkan yang lain ketika ditanya menyatakan saya sedang membuat bangunan yang termegah di kota ini dengan beremangat, karena akan menghasilkan bagunan yang megah. Ketika dilihat hasil kerjanya akan berbeda antara keduanya. Yang pertama pemasangan batunya kurang rapi dan banyak yang miring. Sedangkan yang kedua hasil pemasangan batunya rapi dan lurus. Ia berusaha membuat tembok yang terbaik, karena untuk bangungan yang termegah. Setelah 10 tahun kemudian ternyata yang pertama masih tetap sebagai tukang batu, sementara yang kedua sudah menjati seorang ahli bangunan. Begitu juga seorang teller ia harus menyadari bahwa ia mempunyai peranan yang sangat penting dalam organisasinya. Apabila setiap karyawan merasa pekerjaannya adalah penting bila mereka tidak bekeja dengan baik akan menyebabkan pelayanan kepada pelanggannya menjadi terganggu. Jadi cari hal-hal yang penting dalam pekerjaan anda, temukan nilai tambah (*value added*) sehingga pekerjaan tidak membosankan, tetapi menjadi panggilan jiwa bagi setiap karyawan, merupakan ibadah. Ini tugas anda memberikan motivasi sebagai pemimpin. *QS : Al-Maidah : 67. "Wahai Rasul! Sampaikanlah apa yang diturunkan Tuhanmu kepadamu. Jika tidak engkau lakukan (apa yang diperintahkan itu) berarti engkau tidak*

menyampaikan amanat-Nya. Dan Allah memelihara engkau (dari) gangguan. Sungguh, Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang kafir."

Memiliki Pilihan

Orang-orang merasa termotivasi untuk bekerja keras, ketika mereka memiliki pilihan (*Choice*) atau otonomi guna membuat keputusan mengenai pekerjaan mereka. Anda bekerja memiliki otonomi atau wewenang maka anda akan merasa lebih bergairah. Oleh sebab itu sebagai pimpinan anda harus berusaha memberikan otonomi atau wewenang, kebebasan kepada karyawan anda, sehingga ia punyai inisiatif. Peranan anda sebagai pemimpimpin sebagai motivator dan stimulator dapat memberikan kepada karyawan-karyawan anda dengan cara memberikan inspirasi contoh yang nyata. Kemudian anda berusaha menciptakan dan mengkomunikasikan sasaran secara jelas. *QS : Al-Baqarah : 267. "Wahai orang-orang yang beriman! Infkkanlah sebagai dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagai dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untukmu. Janganlah kamu memiih yang buruk untuk kamu keluarkan, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memicingkan mata (enggan) terhadapnya. Dan ketahuilah bahwa Allah mahakaya, Maha Terpuji."*

Menginspirasi dengan Teladan dan Contoh Nyata

Bersikaplah penuh semangat atas tujuan dan sasaran hidup anda sendiri. Membagi kegembiraan anda seringkali menjadi katalisator bagi yang lain untuk juga mencapai misi dan cita-cita mereka. Jadi intinya anda sebagai pemimpin juga harus bersemangat, sehingga aura anda akan memancarkan energi positif ke karyawan anda. Jangan sampai ketika anda tidak bersemangat dilihat oleh karyawan anda. Kalau ada karyawan anda yang tidak bersemangat mungkin hanya satu atau dua orang yang terpengaruh, tapi kalau anda sebagai pimpinan tidak bersemangat maka mereka akan mencontoh prilaku atasannya yang menularkan hal yang negatif. Anda sebagai pemimpin harus

selalu memberikan solusi-solusi dan jangan justru suka mengeluh, jangan suka menyalahkan orang lain atau hasil kerja departemen lain. Jika anda seperti itu anda dianggap sebagai orang pemimpin yang nyinyir, pemimpin yang reaktif. Anda harus mempunyai kepribadian yang layak dicontoh, anda harus bersemangat, selalu membagi visi untuk mencapai kinerja perusahaan. Ada harus selalu menunjukkan prilaku yang baik, selalu optimis, proaktif, dinamis dan kerja keras layak dicontoh kepada karyawan anda. Kalau team anda berhasil beri semangat team anda. Anda tepuk bahu anak buah anda, ajak minum atau makan bersama, mislnya minum kopi luwak. Itu membuat anak buah anda tambah bersemangat, layak mencontoh anda sebagai pimpinan yang selalu menginsipirasi. Jadi di sini bagaimana anda sebagai mentor. Berbagilah dengan cerita dari pengalaman anda sendiri. Pemimpin acap kali menginspirasi anggotanya dengan cara membagi cerita mengenai kesalahan, kegagalan dan juga pelajaran hidup yang pernah mereka alami. *QS : Ali-Imran : 126. "Dan Allah tidak menjadikannya (pemberian bala-bantuan itu) melainkan sebagai kabar gembira bagi (kemenangan)mu, dan agar hatimu tenang karenanya. Dan tidak ada kemenangan itu, selain dari Allah yang Maha Perkasa, Maha Bijaksana."*

Misalnya dalam suatu kegiatan. Apakah minum teh bersama anda ngobrol dengan anak buah anda. Anda berbagi tentang cerita-cerita keberhasilan atau kegagalan yang pernah anda alami untuk memperkaya wawasan anak buah anda. Mungkin ada yang dapat dicontoh. Disamping itu kegiatan ini berguna untuk mencairkan situasi yang selama ini hanya berkutat masalah kantor. Ini juga akan menginspirasi dan memotivasi anak buh anda. Sebagai orang yang senior dari anda banyak yang bisa terinspirasi. Anda bisa mentranformasikan pengertahuan anda dan mentranmissikan wisdom anda kepada anak buah anda. Anda sebagai mentor boleh juga diminta masing-masing untuk sharing menyampaikan cerita-certa yang menarik. Situasi ini akan menumbuhkan rasa kebersamaan. *QS*

: Al-Muntahanah : 4, "Sungguh telah ada suri teladan yang baik bagimu pada Ibrahim dan orang-orang yang bersama dengannya."

Gambar. Dua cara Leader sebagai Motivator Stimulator

Menciptakan dan Mengkomunikasikan Sasaran yang Jelas

Pastikan bahwa anda telah menjelaskan mengenai sasaran team anda yang telah diolah berdasar arah strategis perusahaan. Komunikasikan sasaran ini kepada anggota anda dan dengarkan *feedback* mereka dengan seksama. Inilah yang menjadi fokus anda bersama tim untuk dihajar agar tercapai target-target yang telah direncanakan. *QS : Al- Baqarah : 118. "Sesungguhnya telah Kami jelaskan tanda-tanda (kekuasaan) Kami kepada orang-orang yang yakin."*

Kita sudah membicarakan tentang bagaimana kita memasang KPI dengan motto "Seven Samurai" atau jargon KPI "five star" yang akan dicapai. Sebagai contoh Samsung mempunyai target menjadi perusahaan elektronik terbesar di dunia. Perusahaan anda seharusnya mempunyai obsesi tertentu. Pasang target itu dalam suatu display yang bisa dilihat senantiasa oleh seluruh karyawan, Misalnya pertumbuhan 30%, zero defect atau turn over 1 %. Jadi angka-angka tersebut di papan *display* atau di *billboad*. Dalam rapat minggunan atau harian dipantau, dicross cek dan dievaluasi perkembangannya.

Dumunculkan setiap saat. Tidak harus anak buah mempunyai KPI sendiri-sendiri. Cukup KPI bersama-sama, dihajar bersama-sama. Itulah perlunya KPI yang terukur. Bagi-bagi tugas, dimonitor setiap bulan. Jangan dibiarkan di atas kertas saja. *QS : Hud : 93. "Dan wahai kaumku! Berbuatlah menurut kemampuanmu. Sesungguhnya akupun berbuat aku pun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan ditimpa azab yang menghinakan dan siapa yang berdusta. Dan tunggulah! Sesungguhnya aku bersamamu adalah orang yang menunggu."*

Kemudian identifikasi bakat dan kemampuan yang unik dari karyawan anda dan pastikan bahwa mereka memahami bagaimana mereka dapat berkontribusi terhadap pencapaian sasaran tim. Dorong dan bantulah setiap anggota tim untuk mampu mendayagunakan kemampuan terbaiknya. Sebelumnya juga telah dijelaskan anda berfungsi sebagai people developper. Jadi kita sebagai pemimpin harus bisa mengindentifikasi bakat dan kemampuan anak buah kita. Mungkin melalui curhat ia bercerita tentang keluhannya. Bisa jadi ia bekerja bukan pada bidang yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Mungkin pekerjaannya menjemukan, sehingga perlu menyegaran. Lakukan rotasi. Melalui pertemuan mungkin timbul ide-ide baru yang berillian. Dengan pertemuan seperti itu tidak membuat unit kita menjadi pekerjaan yang monoton dan garing. Dari kegiatan itu mungkin ketemu bakat-bakat dari karyawan anda. Anda sebagai katalisator memberi ruang dan menyediakan waktu menyebabkan anggota anda menemukan kemampuan terbaiknya. Indentifikasi kemampuan unik dari masing- masing anak buah anda. Kemudian buat *Annual Competency Plan* mereka. Berikan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan potensinya. Itu adalah cara yang terbaik untuk memotivasi karyawan anda. Dalam menemukan pekerjaan yang bermakna, yang inspiratif, yang pass. Dan berikan kebebasan untuk melakukan ide-ide baru. *QS : Al-Anbiya : 73. "Dan Kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan Kami wahyukan kepada mereka agar*

berbuat kebaikan, melaksanakan shalat, dan menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami merke menyembah."

Jagalah agar visi dan sasaran tim tetap menjadi yang terdepan dan terutama. Ketika terlihat ada sesuatu yang keluar dari jalur dan orang-orang kehilangan fokus, ingatkan team tentang apa yang sedang mereka kejar dan ingin diraih. Sekali lagi Visi dan sasaran perusahaan harus sejalan dengan Visi akhirat kita. Semua anggota tim dalam organisasi anda sudah anda bekali ke arah sana. Sehingga tidak salah jalan ketika mengejar tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adnan, Habib, H.S, *Agama, Masyarakat dan Reformasi Kehidupan*. Denpasar. PT. BP Denpasar,1998.

Al Ghazali, *Al-Asma' Al Husna.* Bandung : Mizan, 2000.

Agustian, Ary Ginanjar, *Rasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spritual ESQ EmotionSpritual Quotient*. 2001, Penerbit Argo, Jakarta.

Armstrong, Michael. 1996. *A Handbook Of Human Resource Management.* Terjemahan oleh Sofyan Cikmat. 1999. PT Gramedia. Jakarta.

Benge, Eugene and Hickey, John. 1976. *Morale & Motivation : How to Measure Morale &Increased Productivity*. Franklin Watts. New York.

Burlingame, Harold W; Gulotta, Michael J, *Human Resource Management International Digest (HRMD),* ISSN: 0967-0734 Vol: 7 Iss: 3 Date: May 1999 p: 23, Companies: AT&T Corp DUNS: 00-698-0080 Ticker: T,

Cooper, Robert K.,Ph.D., dan Arman Syawab, *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama, 1998.

Covey, Stephen R., *The Seven Habits of Highly Effective People,* New York: Simon & Schuster Inc., 1990.

Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 & Jilid 2**.** **T**erjemahan oleh TrianaIskandarsyah. 1997. PT Prenhallindo. Jakarta.

Gellerman, Saul W. 1970. *Motivation and Produktivity*, BD Taravorevals Sons & Co. Bombay.Ginnett, Curphy. 1996. *Leadership. Second Edition*. Higher Education Group. USA. Golemen, Daniel, *Working with Emotional Intelligence,* New York, antam Books, 1999.

Gordon, Thomas. 1997. *Menjadi Pemimpin Efektif.* Terjemahan oleh Alex Tri Kantjono Widodo.1999. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Hatta, Ahmad, Dr., M.A., *Tafsir Qur'an Perkata Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul & Terjemaah*,Magfirah Pustaka, 2009.

Haekal, Muhammad Hesein, *Sejarah Hidup Muhammad*. Cetakan keduapuluh empat, Jakarta,Litera Antar nusa, April, 2000.

Hart, Micchael, *Seratus Tokoh Paling Berpengaruh dalam Sejarah*, Jakarta, PT. Midas SuryaGrafindo, 1985.

Hayden, Catherine. 1996. *Leksikon Manajemen Strategi.* Terjemahan oleh Susanto Budidarmo.1999. PT Gramedia. Jakarta.

Hunger, J.David & Wheelen, Thomas L. 1996. *Manajemen Strategis.* Terjemahan oleh JuliantoAgung. 2001. PT Andi. Yogyakarta.

Ireland, R Duane. 1996.----------
*Manajemen Strategis***.** Terjemahan oleh Armand Hedianto. 1997.Erlangga. Jakarta.

Mangkuprawiro, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. PT Ghalia Indonesia.Jakarta.

Mitchell,----------
Stewwart, 1994. *Empowering People.* Terjemahan oleh Agus M Hardjana. 2002.Kanisius. Yogyakarta.

Natsir, Syahrir. 2003. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan Perbankan Di Sulawesi Tengah*. Disertasi tidak diterbitkan. Program Pascasarjana UNAIR. Surabaya.

Ndraha, Talizuduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan SDM.* Rineka Cipta. Jakarta. Pearce, John A & Robinson, Richard B. 1996. *Manajemen Strategik*. Jilid 1 & 2. Terjemahan oleh

Agus Maulana. 1997. Binarupa Aksara. Jakarta.

Porter, Michael E. 1985. *Keunggulan Berasaing*. Tterjemahan oleh Agus Dharma. 1993. Erlangga. Jakarta.

Pratley, Peter. 1995. *Business Ethics.* ----------
Terjemahan oleh Gunawan Prasetio. 1997. ANDI.Yogyakarta.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.

Rangkuti, Freddy. 1999. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT. Gramedia PustakaUtama. Jakarta.

Robins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi.* Terjemahan oleh Triana Iskandarsyah. 1996. Jilid1 & 2. PT Prenhallindo. Jakarta.

Rudito, P. 1991. Iklim organisasi sebagai variabel moderator dari pengaruh karakteristik internalorganisasi pada kepuasan kerja. Teknik Industri. ITB.

Rusidi. 1989. *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*. Program Pasca Sarjana UNPAD. Bandung.

Saptadi, Suswanto. 2003. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Pelanggan PT. Internux Makassar*. Tesis tidak diterbitkan. Program Pascasarjana UNHAS. Makassar.

Schwartz, David J., Keajaiban berpikir Besar, Jakarta, Pustaka Delapratasa, 1997.

Sculler, Randall S, & Susan E. Jackson. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia MenghadapiAbad ke-21*. Jilid 1. Terjemahan oleh Nurdin Sobari. 1997. Erlangga. Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung. Shihab, Muhammad Quraish, Dr.,M.A., Lantera Hati: Kisah dan Hikmah Kehidupan, Bandung:

Penerbit Mizan, Agustus, 1998.

Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Perkasa. Jakarta.Suwarsono & Alvin. 1994. *Perubahan Sosial dan Pembangunan*. LP3ES. Jakarta.

Tichy, Noel. 1997. *Strategic planning & Leadership*. Human Resource Management InternationalDigest (HRMD). Vol: 5 Iss. USA.

Timpe, A Dale. 1985. *Motivation Of Personnel*. Terjemahan oleh Gunawan Pudjo. 1997. PTGramedia. Jakarta.

---------. 1987. *Kepemimpinan*. Terjemahan oleh Susanto Budhi Dharmo. 2000. PT Elex MediaKomputindo. Jakarta.

---------. 1991. *Memotivasi Pegawai*. Terjemahan oleh Susanto Budhi Dharmo. 1999. PT ElexMedia Komputindo. Jakarta.

---------. 1992. *Produktivitas*. Terjemahan oleh Dimas Samudra Rum. 2000. PT Elex MediaKomputindo. Jakarta.

Tohari, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju. Bandung.

Tricahyono, Bambang. 1999. *Kasus-kasus Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Agung.Semarang.

Uman, Cholil, Drs.,M.A., Kamus Al-Qur'an Lengkap Kunci Mencari Ayat-ayat Al-Qur'an, Penerbit"Cira Umbara", Bandung, 2004.

Usmara, A. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books. Jakarta.

Waldman, D.A, and Yammarino, F.J. 1999. *CEO Charismatic Leadership*. Level of managementand level of analysis effects. Academy of Management review, 24:266-285.

Widodo. 1996. *Analisis Pengaruh Variabel-variabel Pengelola Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dosen Fakultas Ekonomi PTS di Kotamadya Semarang*. Tesis tidak diterbitkan. Program Pascasarjana UNDIP. Semarang.

Yoesef , Darwish, 2000, *Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Attitude Toward Organizational Change in a Non-Western Setting*, Personnel Review, Vol. 29, No.5, p.567-592.

Zulkifli, 1996, *Pengaruh faktor Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Buruh Pemetik Daun Tehdi PTP. VIII Kayu Aro*, Journal Management dan Pembangunan FE-UNJA, Edisi V, p.82-89.

Zweg, Mark C. 1991. *Human Resource Management, The Complete Guide Book For Design Firm*. John Wiley & Sons Inc. New York.

TENTANG PENULIS

Dr. Ir. Cuk Jaka Purwanggono, MM. Lahir di Temanggung, Jawa-Tengah pada tahun 1964, sejak umur 2 tahun sudah berpisah dengan kedua orang tuanya dan diasuh oleh neneknya di kampung pedalaman daerah kabupaten Temanggung Jawa-Tengah. Neneknya adalah seorang petani dan pensiunan janda guru SD yang pola hidupnya sangat sederhana sebagaimana layaknya pola hidup masyarakat petani kecil pedesaan. Mengingat bahwa neneknya hanyalah seorang petani desa kecil, maka penulis terlatih untuk hidup serba mandiri sedari kecil, termasuk untuk biaya sekolah mulai dari SD, SMP, SMA sampai dengan perguruan tinggi (mencapai gelar Doktor), penulis berusahasendiri secara mandiri.

Pola hidup mandiri dengan berbagai dinamika tantangan kehidupan, penulis telahberhasil keluar dari desanya dan berkarir di beberapa kota besar, yakni Semarang, Bandung, Padang, Makassar, Jayapura, Jakarta, Balikpapan, Jogjakarta, Purwokerto dan terakhir sebagai dosen tetap di Unwahas Semarang.

Pengalaman bekerja dimulai sejak penulis lulus dari STT Telkom Bandung dan di tempatkan di Padang, pindah ke Makassar dan Jayapura sebagai ahli teknologi satelit diPT Telkom, dan kemudian pindah ke Jakarta, Balikpapan dan Jogjakarta sebagaimanager operasi teknologi CDMA yang dikenal dengan FLEXI di PT Telkom. Setelah pensiun dini dari PT telkom, penulis berkarir di dunia pendidikan, semula sebagai dosentetap (team pendiri program pasca sarjana program MM) di STIE Pancabhakti Palu, pindah sebagai dosen tetap

di ST3 Telkom Purwokerto dan terakhir adalah sebagai dosen tetap di UNWAHAS Semarang.

Pengalaman di bidang manajemen strategi dan manajemen SDM penulis dapatkan dari bangku kuliah formal yakni dari MM dan tingkat Doktoral S3 Universitas Hassanudin Makassar, sedangkan pengalaman memotivasi penulis dapatkan dari pengalaman kerja selama baik sebagai staf maupun sebagai manajer, dan juga ketika mengajar murid mahasiswa baik S2 maupun mengajar S1.

Berdasarkan pengalaman-pengalaman perjuangan tersebut di atas, penulis berusaha menuangkannya kedalam tulisan dengan tema "leadership skill and character building" ini dengan harapan berguna bagi pembaca dan pengguna generasi penerus bangsa yang ingin hidup sukses dalam berkarir.

unwahas

UNIVERSITAS WAHID HASYIM

SEMARANG – INDONESIA

www.unwahas.ac.id

LEADERSHIP SKILL
&
CHARACTER BUILDING

KONSEP LEADERSHIP SKILL DENGAN PENDEKATAN ILMIAH DAN RELIGIUS

Buku ini disusun berdasarkan bangunan teori yang terkait dengan masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan (pegawai), teori kepemimpinan dan teori motivasi. Pembahasan buku ini dikemas dan disampaikan dengan metodologi motivasi religius, dengan maksud agar lebih menarik dan menyenangkan dengan tidak mengurangi unsur-unsur kandungan ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Terdapat empat bagian dan 20 bab di dalam buku ini yang mencakup pembahasan tentang 1) Fitrah Manusia, 2) Ketetapan Siklus Kehidupan Manusia, 3) Karakter Pemimpin Unggul, dan 4) *Leadership Skill.*

ISBN 978-602-8273-94-7